

# Kirjanpitäjien pätevyys muuttuvien osaamisvaatimusten edessä

Henna Kallinen

Opinnäytetyö

Toukokuu 2018

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Kallinen, Henna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2018
	Sivumäärä 54	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Kirjanpitäjien pätevyys muuttuvien osaamisvaatimusten edessä</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Marja-Liisa Kananen		
Toimeksiantaja(t) TietoAkseli Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kirjanpitäjän työnkuvan odotetaan muuttuvan digitalisaation myötä tallentavasta rutiini-työstä kohti talousinformaation analysointia ja asiakkaiden konsultointia. Muuttuva työnkuva asettaa kirjanpitäjien osaamiselle uudenlaisia vaatimuksia. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, kuinka kirjanpitäjien nykyosaaminen vastaa uudessa työnkuvassa vaadittavaa osaamista. Lisäksi selvitettiin, miten kirjanpitäjät ovat kehittäneet osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi ja millaisilla keinoilla työnantaja voisi tukea kirjanpitäjien osaamisen kehittymistä. Toimeksiantaja TietoAkseli Oy voi hyödyntää tutkimuksesta saatua tietoa esimerkiksi henkilöstönsä osaamisen kehittämisessä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista tutkimusotetta hyödyntäen. Aineistonkeruun menetelmänä käytettiin kyselyä, jota jaettiin sähköpostitse tutkimuksen kohderyhmään kuuluville kirjanpitäjille. Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskentelevät kirjanpitäjät. Saatua aineisto analysoitiin käyttäen suoria jakaumia, ristiintaulukointeja, keskiarvoja ja keskihajontoja.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi kirjanpitäjien osaamisen vastaavan melko hyvin muuttuvan työnkuvan asettamia osaamisvaatimuksia. Tärkeimmiksi kehityskohteiksi muodostui sisäisen laskentatoimen osaaminen, juridinen osaaminen, toimialaosaaminen, neuvonta- ja konsultointitaidot, myyntihenkisyys sekä kielitaito. Tutkimuksessa selvisi myös, että suurin osa kirjanpitäjistä on huomannut muutoksen työnkuvassaan ja reagoinut siihen kehittämällä osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi. Yleisimpiä keinoja osaamisen kehittämisessä ovat olleet työnantajan kustantamat koulutukset sekä itsenäinen opiskelu. Koulutusten ja omaehtoisen opiskelun lisäksi osaamisen kehittämismenetelmiksi ehdotettiin muun muassa työkiertoa, mentorointia, tutorointia, työn muotoilua sekä projektityöskentelyä.</p>		
Avainsanat		
Kirjanpitäjä, työnkuvan muutos, osaaminen		
Muut tiedot		

Author(s) Kallinen, Henna	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2018
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 54	Permission for web publication: x
Title of publication <b>The accountants' competencies and the changing expectations</b>		
Degree programme Business Administration		
Supervisor(s) Kananen, Marja-Liisa		
Assigned by TietoAkseli Ltd		
<p>Abstract</p> <p>Along with digitalization the job description of professional accountants is expected to change from recording and saving economic data towards analysis thereof, as well as client-consultation. The altering job description sets new requirements for the accountants' competencies. The goal set for the thesis was to study how the accountants' current capabilities measure up to the new expectations. It was also clarified how accountants have developed their own competencies and in what ways the employers can provide support for developing one's skills. The thesis was assigned by TietoAkseli Ltd, for whom the study provides useful information on how to further advance their personnel's capabilities.</p> <p>The study was conducted using quantitative research methods. To collect the data, a questionnaire was distributed via email to all the accountants in the target group. The target group was outlined to be all professional accountants working in authorized accounting firms in the Jyväskylä region. The material was analyzed using frequency distribution, cross tabulation, mean values and standard deviation.</p> <p>According to the study, the accountants' competencies met the new expectations caused by the changing job description reasonably well. The most significant targets of development were knowledge in management accounting, jurisprudence, different industries and guidance and consulting, as well as sales orientation and language skills. It was also discovered that the majority of accountants have noticed changes in their job description and reacted by developing their competencies towards the new standards. The most common tools used were employer-sponsored training and autonomous study. In addition to these methods, job rotation, mentoring, tutoring and task design as well as project work were suggested as ways to further develop the accountants' competencies.</p>		
Keywords/tags		
Accountant, changing job description, competence		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma .....</b>	<b>4</b>
2.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset .....	4
2.2	Tutkimusmenetelmät .....	5
<b>3</b>	<b>Kirjanpitäjän työkuva ja osaamisvaatimukset murroksessa .....</b>	<b>9</b>
3.1	Muutokset tilitoimistoalalla .....	9
3.2	Kirjanpitäjän muuttuva työkuva.....	14
3.3	Uudet osaamisvaatimukset.....	17
3.4	Osaamisen kehittämisen muodot .....	22
<b>4</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>26</b>
4.1	Taustamuuttujat.....	27
4.2	Kirjanpitäjien osaaminen.....	30
4.3	Osaamisen kehittäminen.....	34
4.4	Työnantajan tarjoama tuki .....	38
<b>5</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>40</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>42</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>45</b>
	<b>Liitteet.....</b>	<b>48</b>
	Liite 1. Saatekirje kirjanpitäjille .....	48
	Liite 2. Saatekirje tilitoimistojen esimiehille .....	49
	Liite 3. Kyselylomake .....	50

## Kuviot

Kuvio 1. Sähköisen taloushallinnon kehitys .....	11
Kuvio 2. Kirjanpitäjän tulevaisuuden taidot .....	21
Kuvio 3. Jäävuorimalli osaamisesta .....	23

## Taulukot

Taulukko 1. Vastaajien sukupuolijakauma .....	27
Taulukko 2. Vastaajien ikäjakauma .....	27
Taulukko 3. Vastaajien koulutus .....	28
Taulukko 4. Vastaajien kirjanpitäjänä työskentelemä aika .....	28
Taulukko 5. KLT-tutkinnon suorittaneiden osuus vastaajista .....	29
Taulukko 6. Vastaajien työtehtävät .....	29
Taulukko 7. Tietojen ja taitojen hallitseminen .....	30
Taulukko 8. Sisäisen laskentatoimen hallitseminen sen mukaan, kuuluuko sisäinen laskenta työtehtäviin .....	31
Taulukko 9. Osaamista koskevat väittämät .....	32
Taulukko 10. Väittämän ”osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa” arvioiminen KLT-tutkinnon suorittamisen mukaan .....	33
Taulukko 11. Väittämän ”kykenen tarjoamaan asiantuntevan näkemykseni asiakkaan päätöksenteon tueksi” arvioiminen KLT-tutkinnon suorittamisen mukaan .....	34
Taulukko 12. Muutoksen huomaaminen työnkuvassa .....	34
Taulukko 13. Osaamisen kehittäminen uuden työnkuvan mukaiseksi .....	35
Taulukko 14. Osaamisen kehittämisen keinot .....	35
Taulukko 15. Syyt miksi osaamista ei ole kehitetty .....	36
Taulukko 16. Tärkeimmät kehityskohteet .....	37
Taulukko 17. IT-taitojen kokeminen viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon kirjanpitäjänä työskennellyn ajan mukaan .....	38

# 1 Johdanto

Tilitoimistoalalla puhaltavat muutosten tuulet. Suurin yksittäinen tekijä muutosten taustalla on digitalisaatio. Tietotekniikan kehityksen myötä tilitoimistojen rutiinitehtävät voidaan pitkälti automatisoida. Perinteisesti rutiinitehtävien hoitaminen on kuulunut kirjanpitäjille. Automaation lisääntyessä herääkin kysymys: tarvitaanko kirjanpitäjiä enää tulevaisuudessa? Lähteenmäki-Lindmanin (2015) mukaan kirjanpitäjän ammatti ei ole katoamassa, vaan kyse on työtehtävien uudistumisesta. Tallentavan rutiinityön sijaan uudessa työnkuvassa painottuvat taloustiedon analysointi ja asiakkaiden konsultointi. Myös koko ammattinimike saattaa muuttua: jatkossa voidaan puhua taloushallinnon asiantuntijoista ja asiakkaan talousneuvonantajista kirjanpitäjien sijaan.

Muuttuva työnkuva asettaa kirjanpitäjien osaamiselle uudenlaisia vaatimuksia. Uusi työnkuva vaatii kirjanpitäjiltä aiempaa laajempaa ja syvällisempää osaamista. Tiedossa ei kuitenkaan ole, kuinka kirjanpitäjät tällä hetkellä hallitsevat uudet osaamisvaatimukset. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, kuinka kirjanpitäjien nykyosaaminen vastaa uusia osaamisvaatimuksia Jyväskylän alueella. Lisäksi selvitetään, miten kirjanpitäjät ovat kehittäneet osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi ja millaisilla keinoilla työnantaja voisi tukea kirjanpitäjien osaamisen kehittymistä. Tutkimusongelma ratkaistaan kvantitatiivista tutkimusotetta hyödyntäen kirjanpitäjille suunnatun kyselyn avulla.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii TietoAkseli Oy. Tavoitteena on saada uutta tutkimustietoa siitä, kuinka kirjanpitäjien osaaminen vastaa tilitoimistoalan uusia osaamisvaatimuksia tällä hetkellä. Toimeksiantaja voi hyödyntää tietoa esimerkiksi henkilöstönsä osaamisen kehittämisessä. Aihe on tutkimisen arvoinen, koska kirjanpitäjien osaamista verrattuna uusiin osaamisvaatimuksiin ei ole aiemmin tutkittu. Aihetta ovat aiemmin sivunneet muun muassa Aitola ja ACCA (the Association of Chartered Certified Accountants). Aitola (2017) tutki opinnäytetyössään, millaista osaamista tilitoimistoissa tarvitaan tulevaisuudessa. ACCA (2016) puolestaan selvitti kansainvälisessä tutkimuksessaan kirjanpitäjien työhön kohdistuvia muutoksia sekä kirjanpitäjiltä tulevaisuudessa vaadittavia taitoja.

## 2 Tutkimusasetelma

### 2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimusongelmalla tarkoitetaan tutkittavaan ilmiöön liittyvää ongelmaa, joka pyritään tutkimuksen avulla ratkaisemaan (Kananen 2010, 18). Oikean tutkimusmenetelmän valinta määräytyy ensisijaisesti tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteiden perusteella (Heikkilä 2014, 12). Tutkimusongelma, jonka ratkaisemiseen tämä opinnäytetyö pyrkii, on ”kirjanpitäjien osaamisen vastaavuus muuttuvan työnkuvan asetamiin osaamisvaatimuksiin”.

Tutkimusongelma ratkaistaan tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymykset ovat tutkimusongelmasta johdettuja kysymyksiä, joilla pyritään selventämään tutkittavaa ilmiötä. Niitä voi olla yksi tai useampia. (Kananen 2010, 19.) Tutkimuskysymykset, joilla tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaan haetaan vastausta, ovat

- Mitä osaamista tilitoimistoissa työskentelevillä kirjanpitäjillä on?
- Miten kirjanpitäjät ovat kehittäneet osaamistaan muuttuvan työnkuvan vaatimusten mukaiseksi?
- Miten työnantaja voisi tukea kirjanpitäjien osaamisen kehittymistä?

Opinnäytetyö rajattiin koskemaan ainoastaan tilitoimistoissa työskentelevien kirjanpitäjien työnkuvan muutosta. Muut taloushallinnon ammattilaiset, kuten palkanlaskijat, jätettiin työn ulkopuolelle. Tällainen rajaus tehtiin, koska toimeksiantaja halusi kartoittaa nimenomaan kirjanpitäjien osaamista. Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskentelevät kirjanpitäjät. Auktorisoidut tilitoimistot ovat tietyt edellytykset täyttäviä Taloushallintoliiton jäsenyrityksiä. Auktorisoinnin edellytykset liittyvät muun muassa kirjanpitäjien ammattitaitoon ja tilitoimiston toimintatapoihin. (Miksi auktorisoitu toimisto n.d.)

## 2.2 Tutkimusmenetelmät

### **Tutkimusote**

Opinnäytetyössä käytetään kvantitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. Se pyrkii yleistämään aineistosta saadut tulokset tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn avulla. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää numeerisesti suurta ja edustavaa otosta. (Heikkilä 2014, 15.) Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen: siinä mitataan tekijöitä eli muuttujia sekä muuttujien välisiä vuorovaikutussuhteita ja esiintymismääriä (Kananen 2011, 12).

Tutkittava ilmiö määrää käytettävän tutkimusotteen. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta käytetään, jos tutkittava ilmiö on uusi, eikä siitä ole olemassa tutkimustietoa. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä ja selvittämään, mistä siinä on kyse. Mikäli tutkittava ilmiö tunnetaan, voidaan käyttää kvantitatiivista tutkimusotetta. Ilmiön tunteminen on kvantitatiivisen tutkimuksen perusedellytys: on tiedettävä mitä mitataan. (Kananen 2011, 12.)

Opinnäytetyöhön valittiin kvantitatiivinen tutkimusote, koska tutkittava ilmiö tunnetaan: tiedossa on, kuinka kirjanpitäjien työnkuva muuttuu ja millaista uutta osaamista uusi työnkuva kirjanpitäjiltä vaatii. Työnkuvan muuttumisesta ja uusista osaamisvaatimuksista on olemassa tutkimustietoa ja teorioita. Kvantitatiivisen tutkimusotteen valitsemista puolsi lisäksi havaintoyksiköiden suuri määrä sekä pyrkimys tehdä yleistyksiä tutkimustulosten pohjalta.

### **Aineistonkeruumenetelmä**

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselyä. Kyselytutkimus toteutetaan yleensä vakioituneet kysymykset ja vastausvaihtoehdot sisältävän kyselylomakkeen avulla. Yleisimmät kyselytutkimuksen muodot ovat posti- ja internetkysely. (Aineistotyyppit 2010.) Tässä tutkimuksessa hyödynnetään internetkyselyä, koska siinä vastausten saanti on nopeampaa ja edullisempaa kuin postikyselyssä. Aineistonkeruumenetelmän valintaan vaikuttavat tutkittavan asian luonne, tutkimuksen tavoite, aikataulu ja budjetti (Heikkilä 2014, 17). Kyselytutkimuksen avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195). Kysely on myös



tehokas ja taloudellinen tiedonkeruutapa silloin, kun tutkittavia on paljon (Heikkilä 2014, 17).

Kyselytutkimuksessa tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeen kysymysten avulla. Kysymykset voidaan luokitella avoimiin ja strukturoituihin kysymyksiin. (Kananen 2011, 30.) Avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden vastata kysymykseen vapaasti ilman valmiita vaihtoehtoja. Avoimet kysymykset siis sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin. Niiden analysointi on kuitenkin työlästä, koska vastaukset voivat olla sisällöltään hyvin erilaisia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198, 201.) Strukturoiduissa kysymyksissä on puolestaan valmiit vaihtoehdot. Strukturoituja kysymyksiä ovat vaihtoehtokysymykset ja erilaiset asteikkokysymykset. Niiden analysoiminen on helppoa valmiiden vaihtoehtojen ansiosta. (Kananen 2011, 31.)

Tutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan kohderyhmää, josta tietoa halutaan. Tutkimus voi olla joko kokonaistutkimus tai otantatutkimus. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan koko perusjoukko, kun taas otantatutkimuksessa tutkitaan vain tietty perusjoukon osajoukko eli otos. (Heikkilä 2014, 12–13.) Tämän tutkimuksen perusjoukon muodostavat Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskentelevät kirjanpitäjät. Lista Jyväskylän alueen auktorisoiduista tilitoimistoista löytyy Taloushallintoliiton tilitoimistohaun avulla. Sen mukaan auktorisoituja tilitoimistoja on Jyväskylän alueella 18 kappaletta. Niissä työskentelee arviolta noin 200 kirjanpitäjää. Kysely lähetetään jokaiselle perusjoukkoon kuuluvalla kirjanpitäjälle, joten kyseessä on kokonaistutkimus. Jos perusjoukko on pieni, on kokonaistutkimuksen tekeminen järkevää. Kyselytutkimuksissa kokonaistutkimuksen tekeminen kannattaa perusjoukon ollessa jopa 200–300:n suuruinen. (Heikkilä 2014, 31.)

Tutkimuksen kyselylomake toteutetaan Webropol-ohjelman avulla. Lomake sisältää useiden strukturoitujen vaihtoehto- ja asteikkokysymysten lisäksi kaksi avointa kysymystä. Linkki kyselyyn lähetetään sähköpostitse kaikille perusjoukkoon kuuluville. Kyselylomake lähetetään suoraan niille kirjanpitäjille, joiden sähköpostiosoitteet löytyvät tilitoimistojen verkkosivuilta. Mikäli henkilökohtaisia sähköpostiosoitteita ei löydy, lähetetään kyselylomake tilitoimiston esimiehelle, jota pyydetään välittämään kysely eteenpäin toimistonsa kirjanpitäjille.

## **Analyysimenetelmät**

Kyselyn avulla kerätty aineisto analysoidaan SPSS-tilasto-ohjelman avulla. Analyysimenetelminä käytetään suoraa jakaumaa, ristiintaulukointia sekä tunnuslukuista keskiarvoa ja keskihajontaa. Ristiintaulukointien merkitsevyys testataan Khiin neliö -testin avulla. Avoimet kysymykset analysoidaan luokittelemalla vastaukset samankaltaisiin ryhmiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kysymysten mitta-asteikot määrittelevät sen, mitä tilastollisia menetelmiä ja tunnuslukuja voidaan käyttää (Kananen 2011, 62).

Suora jakauma kertoo yhden muuttujan ominaisuuksien saamat arvot. Siinä siis tarkastellaan yksittäisen kysymyksen vastausten jakautumista eri vaihtoehtojen välille. (Kananen 2010, 104.) Suorat jakaumat soveltuvat alemman tason mitta-asteikkojen eli luokittelu- ja järjestysasteikollisten muuttujien mittaamiseen (Kananen 2011, 62). Tässä tutkimuksessa suoraa jakaumaa käytetään vaihtoehtokysymysten analysoimiseen. Suorien jakaumien avulla tarkastellaan muuttujien saamia jakaumia.

Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan kahden muuttujan välistä riippuvuutta. Se soveltuu suoran jakauman tapaan alemman tason mitta-asteikollisten kysymysten analysointiin. (Kananen 2011, 62, 77.) Tässä tutkimuksessa ristiintaulukointeja hyödynnetään vaihtoehtokysymysten analysoinnissa. Ristiintaulukoimalla pyritään selvittämään, kuinka taustamuuttujat vaikuttavat kirjanpitäjien osaamiseen ja sen kehittämiseen. Ristiintaulukointien merkitsevyys voidaan testata Khiin neliö -testillä. Sen avulla arvioidaan, ovatko ryhmien väliset erot sattumasta johtuvia vai todellisia ja minkä suuruisia ne ovat. Khiin neliö -testi soveltuu hyvin luokitteluasteikollisten muuttujien erojen testaamiseen. (Kananen 2011, 80.)

Keskiarvo saadaan jakamalla havaintoarvojen summa havaintojen lukumäärällä. Keskihajonta puolestaan kertoo, kuinka hajallaan arvot ovat keskiarvon ympärillä. Keskiarvoa ja keskihajontaa on mahdollista käyttää vain korkeamman tason mitta-asteikkojen eli välimatka- ja suhdeasteikollisten muuttujien mittaamisessa. (Heikkilä 2014, 83, 86, 90.) Tässä tutkimuksessa keskiarvoa käytetään asteikkokysymysten analysoimiseen. Keskihajonnan avulla selvitetään, kuinka paljon vastaajien mielipiteet ovat jakautuneet.

## **Luotettavuuden varmistaminen**

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti tarkoittaa saatujen tutkimustulosten pysyvyyttä. Tutkimuksen reliabiliteetti on korkea, mikäli toistamalla tutkimus saadaan samat tulokset. Varma keino reliabiliteetin varmistamiseksi onkin uusintamittauksen tekeminen, joskin se on käytännössä hankalaa ja kallista. (Kananen 2010, 128–129.) Uusintamittauksen sijaan tutkimuksen reliabiliteettia voidaan vahvistaa myös tutkimuksen vaiheiden riittävän tarkalla dokumentoinnilla ja tehtyjen ratkaisujen perustelulla. Näin mahdollistetaan tutkimuksen toistettavuus. (Kananen 2011, 123.)

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Se voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa saatujen tutkimustulosten yleistettävyyttä. Se kertoo, kuinka hyvin otoksesta saadut tutkimustulokset vastaavat perusjoukkoa. Ulkoinen validiteetti varmistetaan perusjoukon tarkalla määrittelyllä ja edustavan otoksen saamisella. Jos kyseessä on kokonaistutkimus, on ulkoinen validiteetti automaattisesti korkea. (Kananen 2010, 128–129.) Sisäinen validiteetti puolestaan tarkoittaa tutkimusprosessin luotettavuutta, eli esimerkiksi käytettyjen menetelmien oikeellisuutta. Sitä voidaan vahvistaa tutkimusprosessin tarkalla dokumentoinnilla sekä teoriasta johdettujen käsitteiden tarkalla määrittelyllä. (Kananen 2011, 124.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteetti varmistetaan raportoimalla tutkimuksen vaiheet tarkasti sekä perustelemalla tehdyt ratkaisut. Tutkimuksen vaiheiden tarkalla raportoinnilla pyritään lisäksi vahvistamaan tutkimuksen sisäistä validiteettia. Sisäisen validiteetin varmistamiseksi myös tiedonkeruu suunnitellaan huolellisesti. Kyselylomakkeella pyritään mittaamaan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. Kysymykset muotoillaan yksiselitteisesti eikä vastaajia pakoteta vastaamaan kysymyksiin, joista heillä ei ole tietoa. Tutkimuksen ulkoinen validiteetti puolestaan varmistetaan tekemällä kokonaistutkimus. Kokonaistutkimuksen tekeminen on kannattavaa, koska perusjoukko on suhteellisen pieni ja kaikki siihen kuuluvat on helppo tavoittaa. Tekemällä kokonaistutkimus vältetään mahdolliset otannasta johtuvat virheet.

### **Toimeksiantaja**

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii TietoAkseli Oy, joka on taloushallinnon asiantuntijapalveluihin erikoistunut tilitoimisto. TietoAkseli on osa suurempaa TietoAkseli Yhtiöt -konsernia, johon lukeutuvat sen lisäksi henkilöstön kehittämiseen erikoistunut Odeco Oy ja yritysjärjestelyjen asiantuntija Vinanssi Corporate Finance. TietoAkseli on suomalainen perheyritys, joka kuuluu kansainväliseen UHY-yritysketjuun eli johtavaan itsenäisten tilitoimistojen ja taloushallinnon asiantuntijoiden verkostoon. (Taloushallinnon ja johtamisen keskitettyä osaamista n.d.) TietoAkseli tarjoaa tilitoimistopalveluiden (kirjanpito, tilinpäätös ja palkanlaskenta) lisäksi talous- ja henkilöstöjohtamiseen sekä sähköiseen taloushallintoon liittyviä palveluita ja erilaisia asiantuntijapalveluita. Asiantuntijapalvelut pitävät sisällään muun muassa kansainvälistymiseen ja yritysjärjestelyihin liittyvät palvelut. (Taloushallinto on keino kehittää liiketoimintaa n.d.)

## **3 Kirjanpitäjän työnkuva ja osaamisvaatimukset murroksessa**

Tässä luvussa käsitellään kirjanpitäjän työnkuvan ja osaamisvaatimusten muuttumista. Luvun alussa tarkastellaan muutoksia, joita tilitoimistoala käy läpi. Sen jälkeen perehdytään siihen, kuinka nämä muutokset vaikuttavat kirjanpitäjän työnkuvaan ja millaisia osaamisvaatimuksia muuttuva työnkuva kirjanpitäjille asettaa. Lisäksi tarkastellaan lyhyesti osaamisen kehittämisen muotoja ja määritellään mitä osaaminen tarkoittaa.

### **3.1 Muutokset tilitoimistoalalla**

Taloushallintoala voidaan jaotella kahteen pääryhmään: tilitoimistoihin ja tilintarkastustoimistoihin (Metsä-Tokila 2011, 7). Tässä työssä keskitytään tilitoimistoihin. Taloushallintoliitto jakaa tilitoimistojen tarjoamat palvelut neljään osa-alueeseen: tilinpäätös ja juokseva kirjanpito, palkanlaskenta, ulkoisen laskennan palvelu ja sisäinen laskenta. Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelu pitää sisällään liiketapahtumien ja tositteiden kirjauskäsittelyn sekä lakisääteisten viranomaisraporttien, kuten alv-raporttien,

tilinpäätösten ja veroilmoitusten, laatimisen. Palkanlaskennan peruspalveluun kuuluu palkkojen ja työnantajasuoritusten laskeminen, palkkalaskelmien lähettäminen sekä viranomaisilmoitusten laatiminen. Ulkoisen laskennan palvelu tarkoittaa kokonaisvaltaista liikekirjanpidon palvelua: tilitoimisto hoitaa kaikki asiakkaan taloushallintoon kuuluvat asiat, kuten maksatuksen sekä myyntien ja ostolaskujen käsittelyn. Sisäisen laskennan palvelulla eli johdon laskentatoimella tarkoitetaan puolestaan asiakasyrityksen liiketoiminnan suunnittelua erilaisten taloudellisten laskelmien avulla. (Tilitoimiston palvelut n.d.)

Toimialana taloushallinto on vanha ja vakiintunut. Julkisen hallinnon ohjeistukset ovat aina ohjanneet alan toimintaa voimakkaasti. Perinteisesti taloushallinnon toimialalla on keskitytty pääasiassa lakisääteisten tehtävien hoitoon ja taloushallinnon palvelut ovat kehittyneet hitaasti. 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien taloushallinto on kuitenkin ollut erittäin voimakkaan muutoksen kohteena. Puhutaan taloushallintoalan rakennemuutoksesta. Keskeisimpiä kehitystrendejä tilitoimistoalalla ovat tietotekniikan kehitys, asiakasyritysten tarpeiden muuttuminen, alan polarisoituminen, yritysten taloushallinnon ulkoistaminen sekä kansainvälistyminen. (Metsä-Tokila 2011, 7, 36, 41.) Näihin kehitystrendeihin ja niiden aikaansaamiin muutoksiin perehdytään seuraavaksi tarkemmin.

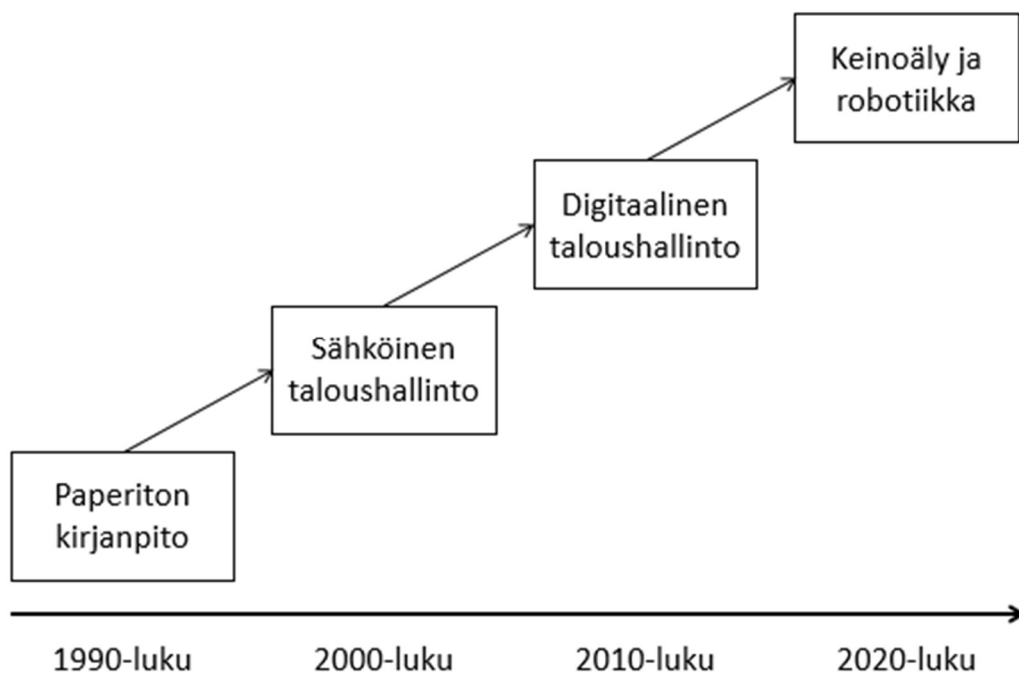
### **Digitalisaatio**

Digitalisaatio on megatrendi, joka aiheuttaa kaikilla toimialoilla merkittäviä muutoksia strategiassa, liiketoimintamalleissa, työskentelytavoissa ja työntekijöiden osaamistarpeissa. Tämän niin sanotun digimurroksen seurauksena asiantuntijatyö automatisoituu, osa työvaiheista poistuu ja eri toimijoiden roolit muuttuvat. Tieto digitalisoituu, mikä puolestaan mahdollistaa uudenlaisen tiedon luonnin. Digitalisaatio koskee myös taloushallinnon toimialaa haastaen sen muuttumaan ja kehittämään uutta osaamista. (Tynninen 2017.)

Lahden ja Salmisen (2014, 24) mukaan digitaalisella taloushallinnolla tarkoitetaan taloushallinnon kaikkien tietovirtojen ja käsittelyvaiheiden automatisointia ja käsittelyä digitaalisessa muodossa. Digitaalisessa taloushallinnossa kaikki taloushallinto- ja kirjanpitomateriaali käsitellään sähköisessä muodossa ja tositteet ovat konekielisiä. Taloushallinnon transaktioiden prosessointi ja raportointi on automatisoitu. Tieto siir-

tyy eri osapuolten, järjestelmien ja osaprosessien välillä sähköisesti ja sitä myös käsitellään sähköisessä muodossa. Digitaalisessa taloushallinnossa arkistointi tapahtuu sähköisesti, jolloin myös tietoon pääsee käsiksi sähköisesti. (Lahti & Salminen 2014, 26.)

Digitaalinen taloushallinto tarkoittaa eri asiaa kuin sähköinen taloushallinto tai paperiton kirjanpito. Sähköinen taloushallinto voidaan nähdä digitaalisen taloushallinnon esiasteena ja paperiton kirjanpito puolestaan sähköisen taloushallinnon esiasteena (ks. kuvio 1). Paperiton kirjanpito -termiä alettiin käyttää 1990-luvulla ja sillä tarkoitettiin kirjanpidon lakisääteisten tositteiden esitystapaa sähköisessä muodossa. Sähköisestä taloushallinnosta alettiin puhua 2000-luvulla. (Lahti & Salminen 2014, 27.) Sähköinen taloushallinto tarkoittaa yksinkertaistettuna yrityksen taloushallintoon liittyvien tehtävien hoitamista sähköisesti yhdessä järjestelmässä. Jotta taloushallinto olisi digitaalista eikä vain sähköistä, on kaikki taloushallinnon aineisto käsiteltävä sähköisesti kaikissa vaiheissa. (Suomela 2016.) Lahti ja Salminen (2014, 27–28) ennakoivat, että 2010-luvun digitaalisen taloushallinnon jälkeen 2020-luvulla taloushallintoa tulevat muuttamaan keinoäly ja robotiikka.



Kuvio 1. Sähköisen taloushallinnon kehitys (Lahti & Salminen 2014, 27, muokattu)

Digitaalisen taloushallinnon suurimpia hyötyjä ovat sen tehokkuus ja nopeus. Lahden ja Salmisen mukaan siirtyminen digitaaliseen taloushallintoon parantaa organisaatioiden taloushallinnon tehokkuutta tyypillisesti 30–50 prosenttia. Digitaalinen taloushallinto myös parantaa toiminnan laatua ja läpinäkyvyyttä sekä vähentää inhimillisiä tallennus- ja laskuvirheitä. Lisäksi arkistointitilan tarve vähenee olennaisesti sähköisen arkistoinnin myötä. (Lahti & Salminen 2014, 32.)

Digitalisoituminen mahdollistaa taloushallinnon rutiinitöiden korvaamisen automaatioilla. Automaation myötä rutiineista vapautuvaa aikaa voidaan käyttää korkeamman jalostusarvon töihin. Liimataisen (2015) mukaan tulevaisuuden tilitoimistossa taloushallinnon tietojärjestelmät tuottavat laadukasta ja reaaliaikaista informaatiota. Taloushallinnon asiantuntijoiden tehtävänä on tulkita ja koota olennainen informaatio. Tämän informaation pohjalta asiakasyrityksen omistajat ja johto voivat tehdä liiketoiminnassaan tarvittavia päätöksiä. (Liimatainen 2015.)

### **Muuttuvat asiakastarpeet**

Perinteisesti tilitoimistojen tuottama taloudellinen informaatio on ollut pääasiassa tilinpäätökseen linkittyvää ja näin ollen menneisyyteen pohjautuvaa. Digitalisaation myötä yritysten tiedontarve kuitenkin kasvaa. Tietoa myös tarvitaan yhä nopeammin. Liiketoiminnan ennakointi, integroitu raportointi ja vastuullisuuskysymykset haastavat tilitoimistot muuttumaan. Tulevaisuuden tilitoimiston tulee tuntea asiakasyrityksen liiketoiminta ja pyrkiä tuottamaan arvoa asiakkaalle. (Tynnenen 2017.)

Asiakkaat haluavat entistä reaaliaikaisempaa taloushallinnon tietoa, koska se auttaa heitä ennakoimaan liiketoimintaa. He myös odottavat tilitoimistoilta taloushallinnon tiedon jalostamista ja sen tarjoamista oikeille henkilöille. (Manninen 2015.) Tilitoimistoalalla onkin huomattavissa painopisteen siirtyminen perinteisestä kirjanpidosta johdon laskentatoimen kehittämiseen. Neuvonta- ja analysointipalvelujen merkitys kasvaa lakisääteisten tehtävien rinnalla. Toinen tilitoimistoalalla huomattavissa oleva muutos on tulevaisuuskirjanpidon kehittyminen. Tulevaisuuskirjanpidon tarkoituksena on tukea yritysten ennakointitoimintaa. (Metsä-Tokila 2011, 36, 41.)

### **Polarisoituminen**

Suomessa tilitoimistoala on perinteisesti ollut hyvin pirstaleinen. Tilitoimistojen koot ovat vaihdelleet pienistä muutaman henkilön yrityksistä yli sata henkeä työllistäviin toimistoihin. (Suomalainen 2017.) Tietotekniikan kehityksen tuomien muutosten myötä ero yksittäisten tilitoimistoyrittäjien ja monipuolista palvelua tarjoavien suurten toimistojen välillä kuitenkin kärjistyy (Metsä-Tokila 2011, 41). Puhutaan tilitoimistoalan polarisoitumisesta. Polarisoitumisella tarkoitetaan tilitoimistojen kokoerojen kasvamista ja toimialan keskittymistä. Pienet tilitoimistot ketjuuntuvat ja ikääntyvät tilitoimistoyrittäjät lopettavat toimintansa. Isommat tilitoimistot valtaavat alaa ja suuntaavat kansainvälisille markkinoille. (Tynninen 2017.)

Haasteita pienille tilitoimistoille asettaa taloushallinnon digitalisoituminen: asiakkailla pitäisi pystyä tarjoamaan nykyaikaista sähköistä palvelua (Lahti & Salminen 2014, 31). Pientenkin tilitoimistojen on monipuolistettava ja uudistettava toimintaansa, mikäli ne mielivät selviytyä kiristyvässä kilpailussa. Yksi pienten tilitoimistojen selviytymiskeino on erikoistuminen pieniin ammatinharjoittajiin, kuten taksiautoilijoihin ja partureihin. (Metsä-Tokila 2011, 41.)

### **Taloushallinnon ulkoistaminen**

Taloushallintoliiton arvion mukaan vuonna 2015 Suomessa noin 90 prosenttia pienistä yrityksistä käytti tilitoimiston palveluja eli oli ulkoistanut taloushallintonsa ainakin osittain. Keskisuurten yritysten taloushallinnon ulkoistamisaste samana vuonna oli selvästi matalampi: BDO:n ja Suomen Taloushallintoliiton tekemään tutkimukseen vastanneista keskisuurista yrityksistä vähän alle puolet (47 %) oli ulkoistanut taloushallinnon prosessejaan. (Keskisuuret yritykset voisivat hyötyä rohkeammasta taloushallinnon ulkoistamisesta 2015.) Taloushallinnon ulkoistamista keskisuurten yritysten keskuudessa käsittelevän tutkimuksen mukaan taloushallinnon ulkoistamisella tavoitellaan ensisijaisesti taloushallinnon prosessien jatkuvuuden turvaamista sekä mahdollisuutta keskittyä ydinliiketoiminnan kehittämiseen sen sijaan, että resursseja kuluisi taloushallinnon rutiinien hoitamiseen (Taloushallinnon ulkoistaminen keskisuurissa yrityksissä 2015, 8).

Taloushallinnon digitalisoitumisen ja rutiinitöiden vähenemisen myötä tilitoimistoilla on mahdollisuus kehittää sellaisia palvelukonsepteja, jotka on suunnattu suurempien



yritysten vaativampiin tarpeisiin. Näin taloushallinnon ulkoistamisesta tulee varteen-  
otettava vaihtoehto entistä suuremmille yrityksille. (Lahti & Salminen 2014, 31.)

Metsä-Tokila ennakoikin vuoden 2011 taloushallinnon toimialaraportissa suurten yri-  
tysten alkavan ulkoistaa taloushallintoaan merkittävässä määrin. Tämä antaa edisty-  
neimmille tilitoimistoille uuden kasvumahdollisuuden. (Metsä-Tokila 2011, 40–41.)

### **Kansainvälistyminen**

Metsä-Tokila on vuonna 2011 todennut tilitoimistoalan olevan vain vähäisessä mää-  
rin kansainvälistynyt. Tilitoimistot ovat perinteisesti tarjonneet palveluitaan lähinnä  
kotimaan markkinoilla. Kansainvälistymistä ovat jarruttaneet muun muassa erilaiset  
kansalliset lainsäädännöt. Metsä-Tokilan mukaan koko talouden yhä voimakkaammin  
kansainvälistyessä on myös tilitoimistoalan kansainvälistyttävä. Kansainvälistä toi-  
mintaa alalle tulee, kun tilitoimistojen asiakasyritykset kansainvälistyvät. Suomalaiset  
tilitoimistot voivat esimerkiksi hoitaa kansainvälisten yritysten tytäryhtiöiden kirjan-  
pitoa. (Metsä-Tokila 2011, 31, 42.)

Tulevaisuudessa suomalaiset yritykset tulevat yhä enemmän hakemaan kasvua  
muista maista. Vastaavasti myös ulkomaisia yrityksiä tulee entistä enemmän koti-  
maan markkinoille. Tämänkaltaisen trendi tulee lisäämään tilitoimistojen kansainvä-  
listymispaineita. Alalla on myös odotettavissa kansainvälisiä tilitoimistoketjuja.  
(Metsä-Tokila 2011, 31, 42.) Tynnisen (2017) mukaan tilitoimistoalan palveluvien-  
nissä on potentiaalia, koska Suomi on yksi johtavista maista digitaalisen taloushallin-  
non saralla.

## **3.2 Kirjanpitäjän muuttuva työnkuva**

Kirjanpitäjiä työskentelee tilitoimistoissa sekä erilaisten yritysten ja organisaatioiden  
palveluksessa. Heidän työtehtävänsä liittyvät useimmiten kirjanpitoon, laskutukseen  
ja reskontrien hoitoon. Tilitoimistossa työskentelevän kirjanpitäjän tehtävänä on hoi-  
taa asiakasyrityksen taloushallinnon kokonaisuutta tai sen osaa, kuten kirjanpitoa,  
verotusta tai palkanlaskentaa. Työtehtäviin voi myös liittyä asiakasyrityksen kannat-  
tavuuden seuraamista ja ennakoimista. Tämä tarkoittaa esimerkiksi budjettien laati-

mista sekä erilaisten johdon päätöksentekoa tukevien laskelmien ja raporttien laatimista. Tilitoimistossa työskentelevä kirjanpitäjä vastaa asiakasyrityksen taloushallinnon oikeellisuudesta asiakkaan antaman aineiston perusteella. (Kirjanpitäjä n.d.)

On arvioitu, että digitalisaation ja automaation myötä kirjanpitäjän ammatti katoaa kokonaan (Suomalainen 2017). Asiaa ovat tutkineet Carl Benedikt Frey ja Michael Osborne Oxfordin yliopistosta. He selvittivät tutkimuksessaan, kuinka todennäköisesti eri ammatit ovat korvattavissa tietokoneilla. Tutkimuksessa selvisi, että teknologia korvaa kirjanpitäjän työn 94 prosentin todennäköisyydellä seuraavan 20 vuoden aikana. (Frey & Osborne 2013, 3, 74.) Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etla toteutti Suomen työmarkkinoilla vastaavanlaisen tutkimuksen, jossa tarkasteltiin teknologian kehityksen vaikutusta Suomen työelämään. Tutkimus päättyi samankaltaisiin tuloksiin Freyn ja Osbornen tutkimuksen kanssa: kirjanpitäjän työ luokiteltiin uhanalaisien ammattien joukkoon. (Pajarinen & Rouvinen 2014.)

Lähteenmäki-Lindmanin (2015) mukaan digitalisoituminen ei tarkoita taloushallinnon ammattikunnan katoamista. Kyse on työtehtävien uudistumisesta. (Lähteenmäki-Lindman 2015.) Kirjanpitäjän työnkuva mullistuu ja koko työnimike saattaa muuttua (Suomalainen 2017). Myös Liimataisen (2015) mukaan edellä esiteltyjen tutkimustulosten suora tulkinta johtaa väärään johtopäätökseen kirjanpitäjän ammatin tulevaisuudesta.

Digitalisaation myötä kirjanpitäjän työnkuva muuttuu tapahtumien kirjaamisesta digitaalisesti kirjattujen tapahtumien oikeellisuuden tarkastamiseen sekä tulosten analysoimiseen. Rutiinitoimenpiteiden automatisoinnin myötä tallennustyö vähenee ja kirjanpitäjän tehtäväksi jää tietokoneen tuottaman tiedon analysointi. (Akselin 2017.) Kirjanpitäjän on kyettävä jalostamaan koneiden tuottamista numeroista asiakasyrityksen liiketoiminnan kehittämisen kannalta keskeinen informaatio (Lähteenmäki-Lindman 2015).

Talousinformaation analysoinnin lisäksi kirjanpitäjän uusi työnkuva painottuu asiakaspalveluun. Kun liiketoiminnan kannalta keskeinen informaatio on selvillä, on asiakasta osattava konsultoida asiasta. (Moderni kirjanpitäjä on talouden asiantuntija 2016.) Tulevaisuuden kirjanpitäjä toimiikin hyvin pitkälti asiakasyrityksen taloudellisenä neuvonantajana (Suomalainen 2017). Kirjanpitäjän työnkuvassa kaikki nämä

muutokset näkyvät asiantuntijuuden nousuna. Työtehtävät monipuolistuvat ja muuttuvat haasteellisemmiksi. (Moderni kirjanpitäjä on talouden asiantuntija 2016.) Toisaalta työ tarjoaa myös enemmän mahdollisuuksia syventyä ja erikoistua (Suomalainen 2017).

Taloushallintoliiton toimitusjohtajan Antti Soron (2017) mukaan tämän päivän kirjanpitäjä on numero-orientoitunut historiatiedon analysoija, joka keskittyy yksityiskohtiin ja soveltaa työssään kirjaussääntöjä. Tulevaisuuden kirjanpitäjä on puolestaan asiakaspalvelija, joka pyrkii ennustamaan tulevaa. Yksityiskohtiin keskittymisen sijaan tulevaisuuden kirjanpitäjä näkee kokonaisuuden. Työssään hän mallintaa liiketoimintaympäristöä. (Soro 2017, 11.)

ACCA (the Association of Chartered Certified Accountants) selvitti kansainvälisessä tutkimuksessaan muutoksia, joita kirjanpitäjät kohtaavat vuoteen 2025 mennessä. Tutkimuksessa selvitettiin pääasiallisia muutokseen johtavia tekijöitä ja arvioitiin, kuinka nämä tekijät vaikuttavat siihen, millaiseksi kirjanpitäjiin kohdistuvat odotukset tulevaisuudessa muodostuvat. Tutkimuksessa selvisi neljä tekijää, joilla on kaikista suurin vaikutus kirjanpitäjän ammattiin tulevaisuudessa: lisääntyvä sääntely, digitaalinen teknologia, globalisaatio ja kasvavat odotukset. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 18, 20–21.)

ACCA:n tutkimuksen mukaan kaikista suurin vaikutus on lisääntyvästä sääntelystä johtuvilla tekijöillä. Nämä tekijät vaikuttavat tulevaisuudessa kaikkien kirjanpitoalalla työskentelevien ammattilaisten työnkuviin joko suorasti tai epäsuorasti. Tulevaisuudessa sääntely vaikuttaa eritoten verotukseen liittyviin työnkuviin. Verotuksen läpinäkyvyyden sekä alati lisääntyvän informaatiomäärän myötä kirjanpitoalan ammattilaisilta vaaditaan yhä asiantuntevampaa otetta myös tällä osa-alueella. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 20.)

Toinen neljästä päätekijästä on tutkimuksen mukaan digitaalisen teknologian kehittyminen. IT-laitteet tulevat korvaamaan manuaalisen kirjanpidon ja automatisoimaan aiemmin huomattavasti enemmän aikaa vieneet, monivaiheiset työtehtävät. Uudet ohjelmistot mahdollistavat nykyistä reaaliaikaisemman raportoinnin sekä ennakkoivaan analysointiin siirtymisen nykyisestä jälkikäteen tehtävästä raportoinnista. Sosiaalinen media erilaisine sovelluksineen puolestaan tuo asiakasyritykset lähemmäs

kirjanpitäjiä. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 20.)

Kolmas kirjanpitäjän työnkuvaan vaikuttava päätekijä on globalisaatio, joka tarjoaa kirjanpitäjille sekä mahdollisuuksia että haasteita. Kirjanpitoalan kehittyessä alan ammattilaisten maailmanlaajuisen liikkuvuuden voidaan olettaa kasvavan, mikä lisää tarvetta monikulttuuristen työtiimien luomiselle. Tutkimuksen mukaan kulttuurin ja kielten tuntemuksesta on tulossa yhtä tärkeä osa kuin IT-taidoista. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 20.)

ACCA:n tutkimuksen mukaan kirjanpitäjiin kohdistuvien odotusten kasvaminen on neljäs päätekijä. Tulevaisuudessa kirjanpitäjiltä vaaditaan lisää sekä sisäisen että ulkoisen talousinformaation tuottamista ja varta vasten tilattua ad hoc -raportointia. Kirjanpitäjien tulee tulkita keskeinen informaatio numeroiden takana ja tarjota informaation lisäksi tarvittaessa myös omaa asiantuntevaa näkemystään. Heidän tulee ajatella strategisemmin ja auttaa yrityksiä sekä lyhyiden että pitkäjänteisten tavoitteiden täyttämisessä. Tulevaisuudessa kirjanpitäjien odotetaan osallistuvan enemmän päätöksentekoon ja kykenevän siihen itsenäisesti. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 21.)

### 3.3 Uudet osaamisvaatimukset

Työnkuvan muutoksen seurauksena muuttuu myös kirjanpitäjiltä vaadittava osaaminen. Kun työtehtävät monipuolistuvat ja muuttuvat haasteellisemmiksi, vaaditaan kirjanpitäjiltä yhä laajempaa ja syvällisempää osaamista. (Aitola 2017, 40.) Pelkkä substanssiosaaminen ei enää riitä. Tulevaisuuden kirjanpitäjältä vaaditaan taloushallinnon asiaosaamisen lisäksi muitakin tietoja ja taitoja. (Suomalainen 2017.) Uusien osaamisvaatimusten saavuttaminen edellyttää kirjanpitäjiltä muutoskyvykkyyttä: halua ja kykyä vastata muuttuvaan työnkuvaan. Johdon ja esimiesten tehtävänä on johtaa ja tukea meneillään olevaa muutosta. (Akselin 2017.)

Metsä-Tokilan (2011) mukaan osaamisintensiivisiä liike-elämän palveluja, joihin myös taloushallinnon palvelut luetaan, leimaa toimialarajojen ja ammatillisten rajojen hämärtyminen ja uudelleen muotoutuminen. Osaamisintensiiviset liike-elämän palvelut

ovat niitä yritysten toisille yrityksille tai julkiselle sektorille tuottamia palveluja, joissa asiantuntijatoiminnan merkitys on erittäin suuri. Edellä kuvattu kehitys johtaa siihen, että liike-elämän palveluissa työskentelevältä henkilöstöltä, johon myös kirjanpitäjät kuuluvat, vaaditaan oman alan perusosaamisen lisäksi pitkälti samankaltaisia taitoja. Näihin taitoihin lukeutuvat liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen, osaaminen myynnin, tietotekniikan ja kansainvälistymisen saralla sekä persoonalliset ominaisuudet ja asennetekijät. Persoonallisista ominaisuuksista ja asennetekijöistä tärkeitä ovat tilannetaju, luovuus, tiedon jakaminen sekä kyky oppia, uudistua ja kannustaa muita kehittämään samalla omaa osaamistaan. (Metsä-Tokila 2011, 10, 37.)

Metsä-Tokila (2011) on eritellyt tilitoimistoalan tärkeimpiä osaamisalueita. Näitä ovat

- laskentaosaaminen
- kirjanpitoon liittyvien ohjelmien hallinta
- säädöspohjan tuntemus
- arviointikyky liittyen laskentatoimeen
- asiakasvalmiudet ja myyntihenkisyys
- neuvonta- ja konsultointitaidot
- kielitaito sekä
- toimialaosaaminen. (Metsä-Tokila 2011, 38.)

Perinteisesti kirjanpitäjien osaaminen on keskittynyt lähinnä laskentaan ja siihen liittyvään ohjeistukseen. Kun laskentarutiinit automatisoituvat ja työnkuva painottuu enemmän analysointiin ja konsultointiin, tarvitaan uudenlaista osaamista. Laskentaosaamisen ohella kirjanpitäjiltä edellytetään jatkossa asiakasvalmiuksia, sosiaalisia taitoja, myyntitaitoja ja konsultointitaitoja. Myös kansainvälisyyteen liittyvästä osaamisesta tulee tärkeää. Sisäisen laskennan palveluiden lisääntyessä tarvitaan lisäksi kykyä tarkoituksenmukaiseen johdon raportointiin. (Metsä-Tokila 2011, 37–38.)

Myös Aitolan (2017) mukaan kirjanpitäjien osaamisvaatimukset tulevat kasvamaan. Aitola tutki opinnäytetyössään, millaista osaamista tilitoimistoissa tarvitaan tulevaisuudessa. Tutkimuksessa selvisi, että tulevaisuuden tärkeimpiä osaamisalueita ovat

- vahva substanssiosaaminen
- asiakaspalvelutaidot
- kommunikaatiotaidot
- neuvonta- ja konsultointitaidot
- tiimityötaitot
- myyntihenkisyys
- kielitaito

- liiketoimintaosaaminen
- juridinen osaaminen
- tietotekniset taidot
- ohjelmisto- ja järjestelmäosaaminen
- kokonaisuuksien hahmottaminen
- ongelmanratkaisutaidot sekä
- oppimiskyky ja halu oppia. (Aitola 2017, 37–38.)

Substanssiosaamisella Aitola (2017, 38) tarkoittaa ulkoisen ja sisäisen laskentatoimen sekä rahoituksen osaamista. Ulkoinen laskentatoimi tarkoittaa informaation tuottamista yrityksen ulkopuolisille sidosryhmille, kuten viranomaisille (Lahti & Salminen 2014, 16). Ulkoisen laskentatoimen osaaminen tulee olemaan tärkeää myös tulevaisuudessa, vaikka monet ulkoisen laskentatoimen prosessit voidaankin automatisoida. On tärkeää ymmärtää, mitä automatisointien takana tapahtuu, jotta osataan korjata koneiden tekemiä virheitä. Tulevaisuudessa ulkoisen laskentatoimen osaamisen tulee olla syvällisempää ja kirjanpitäjien on kyettävä ymmärtämään kokonaisuuksia. Erityisesti tilinpäätöksen analysoimiseen ja verotukseen liittyvän osaamisen merkitys tulee kasvamaan. (Aitola 2017, 27, 38.)

Ulkkoisen laskentatoimen osaaminen tulee jatkossakin olemaan substanssiosaamisen perusta. Sisäisen laskennan palveluiden lisääntyessä sisäisen laskentatoimen osaamisesta tulee kuitenkin aikaisempaa tärkeämpää. (Aitola 2017, 38–39.) Sisäisellä laskentatoimella tarkoitetaan taloudellisen informaation tuottamista yrityksen johdolle (Lahti & Salminen 2014, 16). Sisäisen laskentatoimen osalta erityisesti taloustiedon analysoimiseen ja budjetointiin liittyvä osaaminen tulee olemaan jatkossa tärkeää. Myös rahoitukseen liittyvän osaamisen tarve kasvaa tulevaisuudessa, kun tilitoimistot laajentavat palvelutarjontaansa rahoituksen asiantuntijapalveluihin. Rahoitukseen liittyvä osaaminen käsittää esimerkiksi likviditeetin suunnittelun, maksuliikenteen ja kassanhallinnan, pääomarakenteen suunnittelun sekä rahoitusvaihtoehtojen tuntemuksen. (Aitola 2017, 30.)

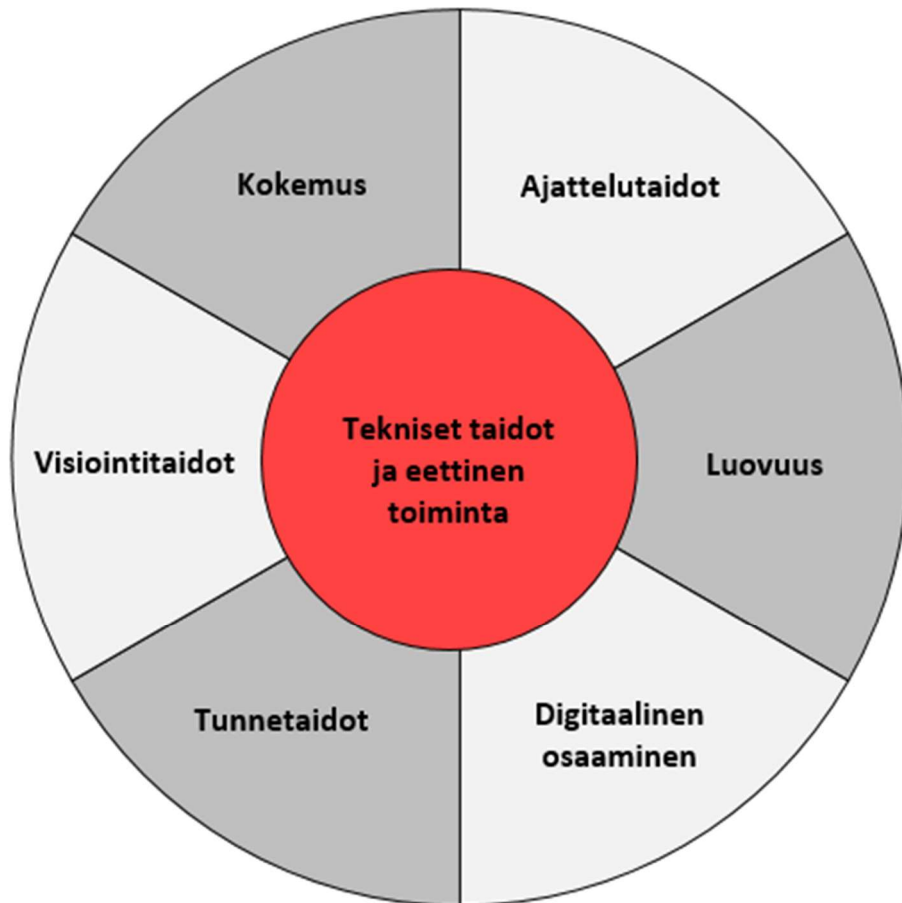
Konsultoinnin ja neuvonnan roolin lisääntyminen kirjanpitäjän työnkuvassa tarkoittaa sosiaalisten taitojen merkityksen kasvua. Tulevaisuuden kirjanpitäjät tarvitsevat työssään hyviä asiakaspalvelutaitoja, kommunikaatiotaitoja, neuvonta- ja konsultointitaitoja sekä tiimityötaitoja. Näitä taitoja tarvitaan asiakkaan kanssa viestimiseen ja työyhteisössä kommunikointiin. Aktiivisella ja huolehtivalla yhteydenpidolla tulisi kyetä

tuottamaan asiakkaalle lisäarvoa. Tulevaisuuden kirjanpitäjiltä odotetaan lisäksi myyntihenkisyyttä. Heidän tulee osata tunnistaa asiakkaan mahdollinen tarve lisäpalvelulle ja tämän jälkeen myydä kyseinen palvelu asiakkaalle. (Aitola 2017, 31, 35, 39.)

Kirjanpitäjän työnkuvan kansainvälistymisen myötä kielitaidosta tulee aikaisempaa tärkeämpää. Kielitaitoa tarvitaan vieraskielisten asiakkaiden kanssa kommunikointiin sekä vieraskielisten laskujen ja muiden dokumenttien ymmärtämiseen. Hallitsemalla englannin kielen pärjää alalla hyvin. Myös muiden kielten osaamisesta on hyötyä. Kielitaidon lisäksi uuden työnkuvan myötä liiketoimintaosaamisesta tulee entistä tärkeämpää. Jotta kirjanpitäjä osaisi neuvoa ja konsultoida asiakasta liiketoiminnan kehittämässä, hänen on ymmärrettävä asiakkaan liiketoimintaa sekä ylipäättään liiketoiminnan lainalaisuuksia. Myös juridinen osaaminen on jatkossa tärkeää. Juridista osaamista tarvitaan esimerkiksi yrityksen perustamiseen ja yhtiöjärjestykseen liittyvissä neuvonantoa vaativissa tehtävissä. (Aitola 2017, 32, 34–35.)

Taloushallinnon digitalisoituessa tietoteknisestä osaamisesta sekä ohjelmisto- ja järjestelmäosaamisesta tulee välttämätöntä kirjanpitäjän työtehtävissä onnistumisen kannalta. Ohjelmistoja ja järjestelmiä on osattava käyttää tehokkaasti. Lisäksi olisi hyvä ymmärtää niiden toimintaperiaatteita. Ohjelmistoja voi olla monia, ja ne voivat vaihtua nopeasti, mikä vaatii kirjanpitäjiltä oppimiskykyä ja halua oppia uutta. Oppimiskykyä tarvitaan myös ammattitaidon ylläpitämiseen, sillä lainsäädäntö muuttuu jatkuvasti. Tärkeitä taitoja tulevaisuuden kirjanpitäjälle ovat myös kokonaisuuksien hahmottaminen ja ongelmanratkaisutaidot. Kokonaisuuksien hahmottamiskyky on tärkeää, jotta kirjanpitäjä kykenisi ymmärtämään asioiden välisiä riippuvuussuhteita. Ongelmanratkaisutaitoja tullaan tarvitsemaan esimerkiksi koneiden tekemien virheidä korjaamisessa. (Aitola 2017, 39–40.)

Kirjanpitäjien uusia osaamisvaatimuksia on tutkinut myös ACCA. Kansainvälisessä tutkimuksessa selvitettiin taitoja, joita kirjanpitäjät tulevat tarvitsemaan työnkuvan muuttuessa. Tutkimuksen mukaan kirjanpitäjältä vaadittava ammatillinen osaaminen jakautuu seitsemälle osa-alueelle (ks. kuvio 2). (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 18, 26.)



Kuvio 2. Kirjanpitäjän tulevaisuuden taidot (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 27, muokattu)

ACCA:n tutkimuksen mukaan tekniset taidot tulevat olemaan kirjanpitäjän osaamisen kannalta tärkeimpiä myös jatkossa. Teknisillä taidoilla tarkoitetaan työn eri osa-alueilla tarvittavan asiaosaamisen hallitsemista. Teknisiä taitoja ovat esimerkiksi yritysraportointiin, taloushallintoon ja verotukseen liittyvä osaaminen. Myös eettisten periaatteiden mukaan toimiminen tulee olemaan erittäin tärkeää kirjanpitäjän työssä. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 26–28.)

Ajattelutaidoilla tarkoitetaan kykyä ajatella, päätellä ja ratkaista ongelmia. Luovuus pitää sisällään kyvyn hyödyntää olemassa olevaa tietoa uusissa tilanteissa. Siihen liittyy myös kyky yhdistellä tietoja ja luoda uusia ideoita. Digitaalinen osaaminen tarkoittaa sitä, että kirjanpitäjä tiedostaa ja osaa hyödyntää sekä jo olemassa olevaa



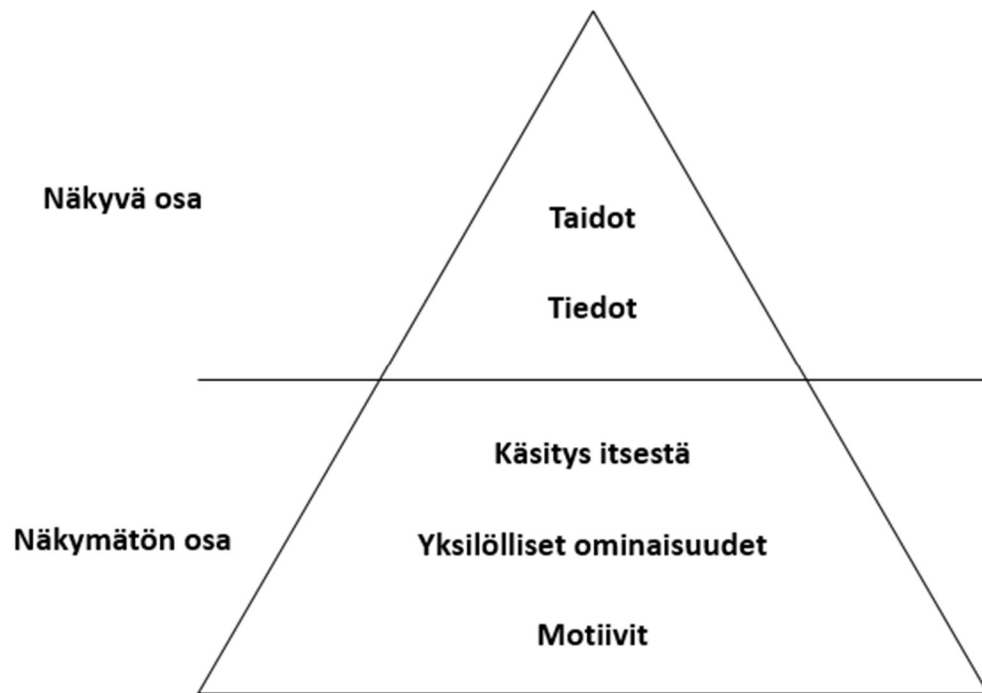
että tulevaa digitaalista teknologiaa. Tunnetaidot puolestaan käsittävät kyvyn tunnistaa omia ja muiden tunteita. Tunnetaitoihin liittyy myös taito hallita omia tunteita. Visiointitaidot pitävät sisällään kyvyn nähdä ja analysoida tulevia suuntauksia olemassa olevan tiedon pohjalta. Kokemuksella tarkoitetaan taitoa luoda arvoa asiakkaalle ymmärtämällä asiakkaan odotukset ja saavuttamalla asetetut tavoitteet. (Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills 2016, 26.)

### 3.4 Osaamisen kehittämisen muodot

#### **Osaamisen määritelmä**

Tuomen ja Sumkinin (2012) mukaan osaaminen on toimintaa, joka muodostuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Tiedoilla tarkoitetaan perusteltuja tosikäsityksiä. Tietoa on esimerkiksi teorioiden ja tutkimusten tuottama tieto. Taidot ovat puolestaan harjoittelun ja tekemisen kautta kehittyviä kykyjä. Esimerkiksi tenniksen pelaaminen ja leipominen ovat taitoja. Kokemus taas muodostuu tietojen ja taitojen yhdistyessä toiminnaksi, johon vaikuttaa myös niin kutsuttu hiljainen tieto. (Tuomi & Sumkin 2012, 26.)

Spencer ja Spencer (1993) määrittelevät osaamisen jäävuorimallin avulla (ks. kuvio 3). Heidän mukaansa osaaminen koostuu viidestä osa-alueesta, jotka ovat motiivit, yksilölliset ominaisuudet, käsitys itsestä, tiedot ja taidot. Nämä osa-alueet voidaan jaotella näkyvään (eksplisiittiseen) ja näkymättömään (implisiittiseen) osaamiseen. (Spencer & Spencer 1993, 9–11.)



Kuvio 3. Jäävuorimalli osaamisesta (Spencer & Spencer 1993, 11, muokattu)

Näkyvään osaamiseen eli jäävuoren huippuun kuuluvat yksilön tiedot ja taidot. Tiedoilla tarkoitetaan tietyn alueen tarkkarajaista tietämystä, joka osaltaan kertoo yksilön todellisesta osaamisesta. Tieto on luonteeltaan tilannesidonnaista: tietynlainen tieto on arvokasta vain, kun sitä sovelletaan ja hyödynnetään asiaan kuuluvassa kontekstissa. Taitoja puolestaan tarvitaan, kun tavoitteena on tulosten aikaansaaminen, joko abstraktien tai konkreettisten sellaisten. Tiedot ja taidot ilmenevät henkilön näkyvänä toimintana ja osaamisena erilaisissa tilanteissa. Verrattuna näkymättömään osaamiseen on näkyvän osaamisen kehittäminen huomattavasti helpompaa. (Spencer & Spencer 1993, 9–11.)

Yksilön näkymättömän osaamisen muodostavat motiivit, yksilölliset ominaisuudet ja käsitys itsestä. Motiivit vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen ohjaamalla hänen toimintaansa tiettyjä tavoitteita kohti. Yksilölliset ominaisuudet määrittävät tavan, jolla henkilö toimii erilaisissa tilanteissa. Yksilön käsitys itsestä muodostuu puolestaan niistä arvoista ja asenteista, jotka ohjaavat toimintaa erilaisissa tilanteissa. Näkymä-

töntä eli hiljaista osaamista on vaikea havaita ja määrittää. Sen tiedostaminen on kuitenkin tärkeää, koska näkymätön osaaminen muodostaa perustan henkilön näkyvälle toiminnalle. (Spencer & Spencer 1993, 9–11.)

### **Osaamisen kehittämismenetelmät**

Osaamisen johtamisella tarkoitetaan toimia, joilla yrityksen osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan sekä hankkimaan. Osaamisen johtaminen on tarkoituksellista toimintaa, jolla tähdätään yrityksen strategian edellyttämän osaamisen hankkimiseen. Tarkoituksenmukaisen ja riittävän osaamisen avulla varmistetaan yrityksen toiminta- ja kilpailukyky. Osaamisen johtamisessa tärkeää on vaalia ja kehittää yrityksessä toimivien ihmisten osaamista, koska yksilöiden osaaminen on yrityksen osaamisen perusta. (Viitala 2005, 14–16.)

Henkilöstön kehittäminen on keskeinen osa osaamisen johtamista (Viitala 2005, 254). Onnistunut henkilöstön osaamisen kehittäminen mahdollistaa työyhteisön muutos- ja uudistumiskyvyn. Osaamisen kehittämisessä esimiehellä on olennainen rooli. Esimiehen tehtävänä on määrittää yrityksessä tarvittava osaaminen ja arvioida henkilöstön osaamisen riittävyys. Osaamisen arvioinnin perusteella hänen tulee laatia tavoitteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi sekä valita yhdessä työntekijöiden kanssa sopivat kehittämisen menetelmät. Tämän jälkeen esimiehen tehtävänä on pitää huolta siitä, että sovitut kehittämissuunnitelmat toteutetaan. Esimies voi lisäksi tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä esimerkiksi luomalla oppimiselle myönteisen ilmapiirin sekä varaamalla oppimiselle aikaa työn lomassa. (Hätönen 2011, 8.)

Yksilön osaamisen kehittämistä varten on olemassa erilaisia kehittämismenetelmiä. Menetelmät voidaan jaotella sen mukaan, tapahtuuko osaamisen kehittäminen tiiviisti työhön liittyen vai työn ulkopuolella. Tiiviisti työhön liittyvässä osaamisen kehittämisessä työtä hyödynnetään sekä oppimisen lähteenä että uuden opitun asian soveltamisen kohteena. Työhön liittyviä yksilön osaamisen kehittämismenetelmiä ovat

- työkierto
- sijaisuuksien hoito
- erityistehtävät
- työn muotoilu
- projektityöskentely ja kehittämishankkeet
- mentorointi
- tutorointi
- kehityskeskustelut

- työnohjaus ja
- toiminnassa oppiminen. (Viitala 2005, 261–262.)

Työkierto tarkoittaa työntekijän väliaikaista siirtymistä toiseen tehtävään. Se voidaan toteuttaa esimerkiksi tiimien sisällä vaihtamalla työntekijöiden työtehtäviä keskenään. Työkierto mahdollistaa asioiden tarkastelun erilaisista näkökulmista. Tavoitteena on laajentaa ammatillista osaamista ja lisätä henkilöstön toimintavalmiuksia. (Hätönen 2011, 98.) Myös sijaisuuksien ja erityistehtävien hoidon tarkoituksena on laajentaa henkilöstön osaamista. Erityistehtävät ovat työhön tai työyhteisöön liittyviä kehittämistehtäviä, jotka henkilö ottaa vastuulleen. Erityistehtäviä voivat olla esimerkiksi koulutus, messuesittelyt ja ympäristövastuuasiat. (Viitala 2005, 263–264.)

Työn muotoilulla tarkoitetaan työtehtävien sisällöllistä monipuolistamista. Työn muotoilun tarkoituksena on hyödyntää paremmin työntekijöiden nykyistä osaamista kehittämällä uutta osaamista. Erilaisiin projekteihin ja kehittämishankkeisiin osallistuminen on myös hyvä keino lisätä henkilöstön osaamista. Projektiryhmät koostuvat usein yrityksen eri osa-alueiden asiantuntijoista, mikä mahdollistaa monipuolisen tiedonvaihdon ryhmäläisten välillä. (Viitala 2005, 265.)

Mentorointi puolestaan tarkoittaa kahden henkilön välistä vuorovaikutusprosessia, jossa kokeneempi henkilö eli mentori tukee ja ohjaa vähemmän kokenutta eli mentoroitavaa tämän työtehtävissä. Tarkoituksena on rohkaista ja tukea mentoroitavaa sekä edistää tämän uraa. Mentoroinnin kanssa melko samantapainen osaamisen kehittämisen muoto on tutorointi. Siinä toisen henkilön tai ryhmän oppimista jossakin tiettyssä asiassa ohjaa tutor. Tutorin tehtävänä on auttaa ohjaamiaan henkilöitä hänen vastuualueeseensa liittyvissä asioissa. Samalla kun tutorin ohjaamat henkilöt saavat apua oppimiseensa syventyy myös tutorin oma osaaminen. (Hätönen 2011, 88, 91.)

Kehityskeskustelu on työnantajan ja alaisen välillä käytävä ennalta suunniteltu keskustelu, jossa pyritään johonkin tiettyyn päämäärään. Ero jokapäiväisiin keskusteluihin on se, että kehityskeskustelussa syvennyttään tarkemmin itse työhön. Niissä työntekijän osaamista tarkastellaan kahdesta näkökulmasta: nykyinen työtehtävä ja sen vaatima osaaminen sekä tulevaisuuden mukanaan tuomat muutokset ja haasteet osaamiselle. (Viitala 2005, 267–268.)

Työnohjauksella tarkoitetaan omaan työhön ja työyhteisöön liittyvien kokemusten ja käsitysten jäsentelyä puolueettoman työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tarkoituksena on lisätä ohjattavan ammattitaitoa, minkä lisäksi se voi parhaimmillaan parantaa työhyvinvointia. (Hätönen 2011, 92–93.) Toiminnassa oppiminen taas on toimintaa, jossa työntekijä samanaikaisesti sekä opiskelee uusia asioita jossakin ohjatussa oppimisprosessissa että soveltaa näitä asioita omassa työssään. Keskeistä toiminnassa oppimisessa on teorian yhdistäminen käytännön työhön. (Viitala 2005, 270.)

Työn ulkopuolella tapahtuvia osaamisen kehittämismenetelmiä ovat koulutus ja omaehtoinen opiskelu. Koulutus tarkoittaa järjestettyä oppimiseen tähtäävää toimintaa. Koulutus voidaan järjestää sekä sisäisesti että ulkoisesti. Yrityksen sisäisen koulutuksen etuna on ulkoista koulutusta parempi mahdollisuus yhdistää kehittämistoiminta yrityksen strategiaan tavoitteisiin. Ulkoisten koulutusten vahvuutena nähdään puolestaan uusien näkökulmien saaminen ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla. Omaehtoinen opiskelu voi tapahtua esimerkiksi omalla ajalla toteutettavan koulutuksen, verkossa tapahtuvan oppimisen sekä kirjallisuuden avulla tapahtuvan oppimisen kautta. Sen etuna on yksilöllisten tarpeiden huomioiminen. (Viitala 2005, 271–274.)

## 4 Tutkimustulokset

Tutkimuskysymykset, joilla tämän opinnäytetyön tutkimusongelma pyritään ratkaisemaan, olivat

- Mitä osaamista tilitoimistoissa työskentelevillä kirjanpitäjillä on?
- Miten kirjanpitäjät ovat kehittäneet osaamistaan muuttuvan työnkuvan vaatimusten mukaiseksi?
- Miten työnantaja voisi tukea kirjanpitäjien osaamisen kehittymistä?

Vastauksia tutkimuskysymyksiin haettiin kyselylomakkeella (ks. liite 3), joka lähetettiin sähköpostitse kaikille Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskenteleville kirjanpitäjille. Kyselyn linkin sisältävä saatekirje lähetettiin suoraan niille kirjanpitäjille, joiden sähköpostiosoitteet löytyivät tilitoimistojen verkkosivuilta (ks. liite 1). Mikäli henkilökohtaisia sähköpostiosoitteita ei löytynyt, lähetettiin kyselyn linkin

sisältävä saatekirje tilitoimistojen esimiehille, joita pyydettiin välittämään viesti eteenpäin toimistojensa kirjanpitäjille (ks. liite 2). Kysely suoritettiin 22.3.–6.4.2018 välisenä aikana. Vastauksia saatiin yhteensä 59. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia kirjanpitäjiä arvioitiin olevan noin 200, joten vastausprosentiksi muodostui noin 29,5 %.

#### 4.1 Taustamuuttujat

Tutkimuksen taustamuuttujina selvitettiin vastaajien sukupuoli, ikä, koulutus, kirjanpitäjänä työskennelty aika, työtehtävät sekä se, ovatko he suorittaneet KLT-tutkinnon. Kyselyyn vastasi yhteensä 59 henkilöä. Valtaosa (90 %) kyselyyn vastanneista oli naisia (taulukko 1). Vain joka kymmenes (10 %) vastaaja oli mies.

Taulukko 1. Vastaajien sukupuolijakauma

	N	%
Nainen	53	90
Mies	6	10
Yhteensä	59	100

Taulukossa 2 on esitetty vastaajien ikäjakauma. Lähes puolet (48 %) vastaajista oli 25–35-vuotiaita. Seuraavaksi eniten oli yli 55-vuotiaita: heitä oli vajaa neljännes (22 %). Sekä 36–45-vuotiaita että 46–55-vuotiaita oli molempia 14 prosenttia vastaajista. Alle 25-vuotiaita oli vain 3 prosenttia vastaajista.

Taulukko 2. Vastaajien ikäjakauma

	N	%
Alle 25 vuotta	2	3
25–35 vuotta	28	48
36–45 vuotta	8	14
46–55 vuotta	8	14
Yli 55 vuotta	13	22
Yhteensä	59	100

Taulukosta 3 huomataan, että suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa koulutukseltaan joko merkonomi tai tradenomi. Vastaajista noin puolet (49 %) oli merkonomeja ja reilu kolmannes (37 %) tradenomeja. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tradenomeja oli 3 prosenttia vastaajista. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut olevansa koulutukseltaan kauppatieteiden kandidaatti, mutta kauppatieteiden maistereita oli sen sijaan 5 prosenttia vastaajista. Lisäksi 5 prosenttia ilmoitti suorittaneensa jonkin muun koulutuksen.

Taulukko 3. Vastaajien koulutus

	N	%
Merkonomi	29	49
Tradenomi	22	37
Tradenomi (YAMK)	2	3
Kauppatieteiden kandidaatti	0	0
Kauppatieteiden maisteri	3	5
Joku muu	3	5
Yhteensä	59	100

Vähän yli kolmasosa (36 %) vastaajista on työskennellyt kirjanpitäjänä 5–10 vuotta (taulukko 4). Alle 5 vuotta kirjanpitäjänä on toiminut neljäsosa (25 %) vastaajista. Vajaalla viidenneksellä (17 %) vastaajista puolestaan on yli 20 vuoden kokemus kirjanpitäjänä työskentelystä. Lisäksi vastaajista yli joka kymmenes (14 %) ilmoitti työskennelleensä kirjanpitäjänä 11–15 vuotta ja lähes joka kymmenes (9 %) 16–20 vuotta.

Taulukko 4. Vastaajien kirjanpitäjänä työskentelemä aika

	N	%
Alle 5 vuotta	15	25
5–10 vuotta	21	36
11–15 vuotta	8	14
16–20 vuotta	5	9
Yli 20 vuotta	10	17
Yhteensä	59	100

Taulukossa 5 on esitetty, kuinka moni vastaajista on suorittanut KLT-tutkinnon. Suurin osa (78 %) vastaajista ei ole suorittanut KLT-tutkintoa. KLT-tutkinnon suorittaneita eli KLT-kirjanpitäjiä on vajaa neljäsosa (22 %) vastaajista.

Taulukko 5. KLT-tutkinnon suorittaneiden osuus vastaajista

	N	%
Kyllä	13	22
En	46	78
Yhteensä	59	100

Taulukosta 6 nähdään, että vastaajista valtaosan työtehtäviin kuuluvat kirjanpito (95 %), tilinpäätösten tekeminen (92 %), asiakaspalvelu (90 %) sekä verotus (88 %). Työsään reskontria hoitavat reilusti yli puolet (63 %) ja laskutusta puolet (51 %) vastaajista. Noin joka kolmannen (29 %) vastaajan työnkuvaan kuuluu palkanlaskenta ja joka viidennen (20 %) sisäinen laskenta.

Taulukko 6. Vastaajien työtehtävät

	N	59 %
Kirjanpito	56	95
Tilinpäätös	54	92
Reskontrien hoito	37	63
Palkanlaskenta	17	29
Verotus	52	88
Asiakaspalvelu	53	90
Laskutus	30	51
Sisäinen laskenta (esim. budjetointi)	12	20



## 4.2 Kirjanpitäjien osaaminen

Taulukosta 7 ilmenee keskiarvoittain, kuinka vastaajat kokevat hallitsevansa kirjanpitäjän työhön liittyvät tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen hallitsemista mitattiin asteikolla 1–5 (1=erittäin huonosti, 5=erittäin hyvin). Vastaajat kokivat hallitsevansa melko tai erittäin hyvin ulkoisen laskentatoimen (4,49), asiakaspalvelutaidot (4,46), tiimityötaidot (4,36) ja ongelmanratkaisutaidot (4,28). He myös kokivat olevansa oppimiskykyisiä ja -haluisia (4,49) sekä hyviä hahmottamaan kokonaisuuksia (4,31). IT-taidot (4,03), neuvonta- ja konsultointitaidot (3,98) sekä toimialaosaaamisen (3,73) vastaajat ilmoittivat hallitsevansa keskimäärin melko hyvin. Kaikista huonoiten vastaajat kokivat hallitsevansa juridisen osaamisen (3,36) ja sisäisen laskentatoimen (2,96). Keskihajonta oli suurinta juridisessa osaamisessa (0,95), IT-taidoissa (0,87) ja sisäisen laskentatoimen osaamisessa (0,81). Näiden muuttujien saamissa arvoissa siis tapahtui eniten hajontaa. Muissa tiedoissa ja taidoissa keskihajonta oli melko pientä, mikä tarkoittaa, että vastaajat olivat suhteellisen yksimielisiä.

Taulukko 7. Tietojen ja taitojen hallitseminen

	Keskiarvo	Keskihajonta
Ulkoinen laskentatoimi (kirjanpito, tilinpäätös, palkanlaskenta)	4,49	0,68
Sisäinen laskentatoimi (kustannuslaskenta, hinnoittelu, budjetointi)	2,96	0,81
Juridinen osaaminen (EVL, OYL)	3,36	0,95
Toimialaosaaaminen	3,73	0,70
IT-taidot	4,03	0,87
Asiakaspalvelu	4,46	0,54
Neuvonta- ja konsultointi	3,98	0,68
Tiimityötaidot	4,36	0,55
Ongelmanratkaisutaidot	4,28	0,56
Oppimiskyky ja halu oppia	4,49	0,70
Kokonaisuuksien hahmottaminen	4,31	0,56

Taulukosta 8 nähdään, kuinka vastaajat kokevat hallitsevansa sisäisen laskentatoimen sen mukaan, kuuluuko sisäinen laskenta heidän työtehtäviinsä. Hieman yli puolet (51 %) kaikista vastaajista koki hallitsevansa sisäisen laskentatoimen keskinkertaisesti. Noin viidesosa (21 %) vastaajista oli sitä mieltä, että he hallitsevat sisäisen laskentatoimen melko huonosti. Hieman yli viidesosa (21 %) oli kuitenkin myös sitä mieltä, että he hallitsevat sisäisen laskentatoimen melko hyvin. Erittäin huonosti sisäisen laskentatoimen tunsivat hallitsevansa 4 prosenttia vastaajista ja erittäin hyvin puolestaan 2 prosenttia vastaajista. 2 prosenttia ei osannut sanoa kantaansa.

Tarkasteltaessa taulukkoa 8 huomataan, että vastaajat, joiden työtehtäviin sisäinen laskenta kuuluu, kokevat hallitsevansa sisäisen laskentatoimen huomattavasti paremmin kuin vastaajat, joiden työtehtäviin sisäinen laskenta ei kuulu. Heistä, joiden työtehtäviin sisäinen laskenta kuuluu, yli puolet (58 %) ilmoitti hallitsevansa sisäisen laskentatoimen melko hyvin ja lähes joka kymmenes (8 %) erittäin hyvin. Kukaan ei kokenut hallitsevansa sisäistä laskentatoimea huonosti. Vastaavasti heistä, joiden työtehtäviin sisäinen laskenta ei kuulu, hieman yli joka kymmenes (11 %) ilmoitti hallitsevansa sisäisen laskentatoimen melko hyvin. Vaihtoehtoa erittäin hyvin ei valinnut kukaan. Reilu neljännes (27 %) koki hallitsevansa sisäisen laskentatoimen melko huonosti ja 4 prosenttia erittäin huonosti. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2 = 18,704$ ,  $df = 5$ ), mutta saatuihin tuloksiin tulee suhtautua varauksella, koska tilastollisen testin kriteerit eivät täyty.

Taulukko 8. Sisäisen laskentatoimen hallitseminen sen mukaan, kuuluuko sisäinen laskenta työtehtäviin

	Sisäinen laskenta ei kuulu työtehtäviin	Sisäinen laskenta kuuluu työtehtäviin	Kaikki
N	45	12	57
	%	%	%
Erittäin huonosti	4	0	4
Melko huonosti	27	0	21
Keskinkertaisesti	56	33	51
Melko hyvin	11	58	21
Erittäin hyvin	0	8	2
En osaa sanoa	2	0	2
Yhteensä	100	100	100

Taulukossa 9 on esitetty keskiarvoittain, kuinka vastaajat kokevat osaamista koskevien väittämien pitävän paikkansa. Väittämien paikkansapitävyyttä mitattiin asteikolla 1–5 (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Eniten samaa mieltä vastaajat olivat väittämien ”osaan hyödyntää teknologian apuvälineitä työssäni” (4,22) ja ”tarjoan asiakkaille lisäpalveluita, mikäli havaitsen niille tarvetta” (4,17) kanssa. He myös kokivat olevansa perillä asiakkaidensa liiketoiminnan nykytilasta (4,05), osaavansa tulkita kirjanpidon luvuista liiketoiminnan kannalta keskeisen informaation (3,98) sekä kykenevänsä tarjoamaan asiantuntevan näkemyksensä asiakkaan päätöksenteon tueksi (3,76). Vähiten samaa mieltä vastaajat olivat väittämien ”osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa” (3,40) ja ”kykenen palvelemaan asiakasta englanniksi” (2,98) kanssa. Väittämän ”kykenen palvelemaan asiakasta englanniksi” saamat vastaukset ovat kuitenkin jakautuneet vahvasti keskiarvon molemmiin puoliin, koska keskihajonta on melko suuri (1,22).

Taulukko 9. Osaamista koskevat väittämät

	Keskiarvo	Keskihajonta
Olen perillä asiakkaideni liiketoiminnan nykytilasta.	4,05	0,66
Osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa.	3,40	0,86
Osaan tulkita kirjanpidon luvuista liiketoiminnan kannalta keskeisen informaation.	3,98	0,81
Kykenen tarjoamaan asiantuntevan näkemykseni asiakkaan päätöksenteon tueksi.	3,76	0,84
Osaan hyödyntää teknologian apuvälineitä työssäni.	4,22	0,70
Tarjoan asiakkaille lisäpalveluita, mikäli havaitsen niille tarvetta.	4,17	0,82
Kykenen palvelemaan asiakasta englanniksi.	2,98	1,22

Taulukosta 10 ilmenee, kuinka väittämää ”osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa” arvioitiin KLT-tutkinnon suorittamisen mukaan. Vastaajista suurempi

osa oli väittämän kanssa samaa mieltä kuin eri mieltä. Lähes puolet (48 %) vastaajista oli samaa mieltä ja yli joka kymmenes (14 %) eri mieltä. Reilu kolmannes (38 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Tarkasteltaessa väittämän arvioimista KLT-tutkinnon suorittamisen mukaan huomataan, että KLT-tutkinnon suorittaneet vastaajat olivat väittämän ”osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa” kanssa huomattavasti enemmän samaa mieltä kuin vastaajat, jotka eivät ole KLT-tutkintoa suorittaneet. KLT-tutkinnon suorittaneista suurin osa (84 %) oli samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaavasti heistä, jotka eivät ole KLT-tutkintoa suorittaneet, vain reilu kolmannes (38 %) oli samaa mieltä väittämän kanssa. Tilastollisesti ryhmien väliset erot ovat melkein merkitseviä ( $\chi^2 = 12,6$ ,  $df = 4$ ), mutta saatuihin tuloksiin tulee suhtautua varauksella, koska tilastollisen testin kriteerit eivät täyty.

Taulukko 10. Väittämän ”osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa” arvioiminen KLT-tutkinnon suorittamisen mukaan

	On suorittanut KLT-tutkinnon	Ei ole suorittanut KLT-tutkintoa	Kaikki
N	13	45	58
	%	%	%
Täysin eri mieltä	0	2	2
Jokseenkin eri mieltä	8	13	12
Siltä väliltä	8	47	38
Jokseenkin samaa mieltä	61	36	41
Täysin samaa mieltä	23	2	7
Yhteensä	100	100	100

Taulukosta 11 nähdään, kuinka KLT-tutkinnon suorittaminen vaikuttaa väittämän ”kykenen tarjoamaan asiantuntevan näkemykseni asiakkaan päätöksenteon tueksi” arviointiin. Suurin osa vastaajista koki kykenevänsä tarjoamaan asiantuntevan näkemyksensä asiakkaan päätöksenteon tueksi. Puolet (50 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja alle viidennes (17 %) täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Lähes neljännes (24 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli lähes joka kymmenes (9 %) vastaaja ja täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Tarkasteltaessa KLT-tutkinnon suorittamisen vaikutusta väittämän arviointiin huomataan, että KLT-tutkinnon suorittaneet kokevat väittämän pitävän paremmin paikkansa verrattuna heihin, jotka eivät ole

KLT-tutkintoa suorittaneet. KLT-tutkinnon suorittaneista valtaosa (85 %) oli väittämän kanssa samaa mieltä, eikä kukaan heistä ollut eri mieltä. Vastaaajista, jotka eivät ole KLT-tutkintoa suorittaneet samaa mieltä väittämän kanssa oli 63 prosenttia ja eri mieltä 11 prosenttia. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2 = 16,237$ ,  $df = 3$ ), mutta saatuihin tuloksiin tulee suhtautua varauksella, koska kaikki tilastollisen testin kriteerit eivät täyty.

Taulukko 11. Väittämän ”kykenen tarjoamaan asiantuntevan näkemykseni asiakkaan päätöksenteon tueksi” arvioiminen KLT-tutkinnon suorittamisen mukaan

	On suorittanut KLT-tutkinnon	Ei ole suorittanut KLT-tutkintoa	Kaikki
N	13	45	58
	%	%	%
Täysin eri mieltä	0	0	0
Jokseenkin eri mieltä	0	11	9
Siltä väliltä	15	27	24
Jokseenkin samaa mieltä	31	56	50
Täysin samaa mieltä	54	7	17
Yhteensä	100	100	100

### 4.3 Osaamisen kehittäminen

Taulukosta 12 on nähtävissä, kuinka moni vastaajista on huomannut työnkuvansa muuttuvan tallentavasta rutiinistyöstä kohti konsultoivampaa asiantuntijatyötä. Suurin osa (86 %) vastaajista oli huomannut muutoksen työnkuvassaan. Noin joka kymmenes (12 %) ei ollut kuitenkaan huomannut työnkuvassaan muutosta. Lisäksi 2 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, ovatko he huomanneet muutosta.

Taulukko 12. Muutoksen huomaaminen työnkuvassa

	N	%
Kyllä	51	86
En	7	12
En osaa sanoa	1	2
Yhteensä	59	100

Taulukosta 13 ilmenee, kuinka moni vastaajista on kehittänyt osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi. Valtaosa (78 %) vastaajista ilmoitti kehittäneensä osaamistaan uutta työnkuvaa vastaavaksi. Yli joka kymmenes (14 %) vastaaja ei ollut kuitenkaan kehittänyt osaamistaan ja lähes joka kymmenes (8 %) ei osannut sanoa, oliko kehittänyt osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi.

Taulukko 13. Osaamisen kehittäminen uuden työnkuvan mukaiseksi

	N	%
Kyllä	46	78
En	8	14
En osaa sanoa	5	8
Yhteensä	59	100

Yhteensä 46 vastaajaa ilmoitti kehittäneensä osaamistaan uutta työnkuvaa vastaavaksi. Heiltä kysyttiin seuraavaksi, kuinka he olivat tämän tehneet (taulukko 14). Suurin osa vastaajista oli kehittänyt osaamistaan itsenäisen opiskelun (85 %) ja työnantajan kustantaman koulutuksen (72 %) avulla. Vastaajista 4 prosenttia oli käyttänyt osaamisen kehittämiseen oppilaitosten täydennyskoulutusta, ja niin ikään 4 prosenttia vastaajista oli valinnut vaihtoehdon jokin muu. Muiksi kehitystoimiksi mainittiin KLT-tutkinnon suorittaminen ja asiakkaiden toiveiden huomioiminen.

Taulukko 14. Osaamisen kehittämisen keinot

	N	46 %
Työnantajan kustantama koulutus	33	72
Itsenäinen opiskelu	39	85
Oppilaitosten täydennyskoulutus	2	4
Jokin muu, mikä?	2	4

Yhteensä 8 vastaajaa ilmoitti, että he eivät ole kehittäneet osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi. Heiltä kysyttiin, miksi he eivät ole osaamistaan kehittäneet (taulukko 15). Kysymykseen vastanneista selkeästi yli kolmannes (38 %) ei kokenut työnkuvansa muuttuvan. Vastaajista 38 prosenttia ei myöskään ollut viitsinyt/ehtinyt kehittää osaamistaan. Lisäksi selkeästi yli kolmannes (38 %) ei ollut saanut tukea työnantajalta osaamisen kehittämistä varten. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että heidän osaamisensa olisi jo riittävä, eikä sitä näin ollen tarvitsisi kehittää. Vaihtoehdon jokin muu valitsi neljännes (25 %) vastaajista. He mainitsivat syyksi eläkkeelle jäämisen lähiaikoina.

Taulukko 15. Syyt miksi osaamista ei ole kehitetty

	N	8 %
En koe työnkuvani muuttuvan	3	38
Osaamiseni on mielestäni riittävä	0	0
En ole viitsinyt/ehtinyt	3	38
En ole saanut tukea työnantajalta	3	38
Jokin muu, mikä?	2	25

Taulukosta 16 on nähtävissä, mitä tietoja ja taitoja vastaajien tulisi vielä kehittää. Heitä pyydettiin valitsemaan viisi heidän mielestään tärkeintä kehityskohdetta omassa osaamisessa. Viideksi tärkeimmäksi kehityskohteeksi vastaajien keskuudessa muodostuivat juridinen osaaminen, sisäisen laskentatoimen osaaminen, neuvonta- ja konsultointitaidot, toimialaosaaminen sekä myyntihenkisyys. Suurin osa vastaajista koki juridisen osaamisen (81 %) ja sisäisen laskentatoimen osaamisen (69 %) yhdeksi tärkeimmistä kehityskohteista. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että neuvonta- ja konsultointitaidot (56 %) ja toimialaosaaminen (54 %) kuuluvat viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon. Myyntihenkisyyden oli puolestaan valinnut hieman alle puolet vastaajista (49 %).

Seuraavaksi tärkeimmiksi kehityskohteiksi vastaajat ilmoittivat kielitaidon (37 %), ulkoisen laskentatoimen osaamisen (36 %) ja IT-taidot (34 %). Joka neljäs (25 %) vas-

taaja oli sitä mieltä, että kokonaisuuksien hahmottamiskyky kuuluu viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon. Ongelmanratkaisutaidot valitsi puolestaan alle joka viides (17 %) vastaaja. Vähiten tärkeiksi kehityskohteiksi vastaajat kokivat asiakaspalvelutaidot (12 %), tiimityötaidot (10 %) sekä oppimiskyvyn ja halun oppia (5 %).

Taulukko 16. Tärkeimmät kehityskohteet

	N	59 %
Ulkoinen laskentatoimi (kirjanpito, tilinpäätös, pal- kanlaskenta)	21	36
Sisäinen laskentatoimi (kustannuslaskenta, hinnoit- telu, budjetointi)	41	69
Juridinen osaaminen (EVL, OYL)	48	81
Toimialaosaaaminen	32	54
IT-taidot	20	34
Asiakaspalvelutaidot	7	12
Neuvonta- ja konsultointitaidot	33	56
Tiimityötaidot	6	10
Myyntihenkisyys	29	49
Kielitaito	22	37
Ongelmanratkaisutaidot	10	17
Oppimiskyky ja halu oppia	3	5
Kokonaisuuksien hahmottaminen	15	25

Taulukosta 17 ilmenee, kuinka kirjanpitäjänä työskennelty aika vaikuttaa IT-taitojen kokemiseen viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon. Vastaajista reilusti yli puolet (66 %) eivät kokeneet, että IT-taitojen kehittäminen kuuluisi heidän viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon. Noin joka kolmas (34 %) vastaaja puolestaan ilmoitti IT-taitojen kehittämisen kuuluvan viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon. Taulukosta on nähtävissä, että kauemmin kirjanpitäjänä työskennelleistä huomattavasti useampi kokee IT-taitojen kuuluvan viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon verrattuna vähemmän aikaa kirjanpitäjänä työskennelleisiin. 16–20 vuotta kirjanpitäjänä työskennelleistä suurin osa (80 %) ilmoitti IT-taitojen olevan yksi viidestä tärkeimmästä kehityskohteesta omassa osaamisessa. Samaa mieltä olivat myös



reilusti yli puolet 11–15 vuotta (63 %) ja yli 20 vuotta (60 %) kirjanpitäjänä työskennelleistä. Vastaavasti alle 5 vuotta kirjanpitäjänä työskennelleistä suurin osa (80 %) ja 5–10 vuotta kirjanpitäjänä työskennelleistä lähes kaikki (91 %) olivat sitä mieltä, että IT-taidot eivät ole yksi viidestä tärkeimmästä kehityskohteesta omassa osaamisessa. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2 = 17,565$ ,  $df = 4$ ), mutta saatuihin tuloksiin tulee suhtautua varauksella, koska kaikki tilastollisen testin kriteerit eivät täyty.

Taulukko 17. IT-taitojen kokeminen viiden tärkeimmän kehityskohteen joukkoon kirjanpitäjänä työskennellyn ajan mukaan

	Alle 5 vuotta	5–10 vuotta	11–15 vuotta	16–20 vuotta	Yli 20 vuotta	Kaikki
N	15	21	8	5	10	59
	%	%	%	%	%	%
IT-taidot eivät kuulu 5 tärkeimmän kehitys- kohteen joukkoon	80	91	38	20	40	66
IT-taidot kuuluvat 5 tärkeimmän kehitys- kohteen joukkoon	20	10	63	80	60	34
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

#### 4.4 Työnantajan tarjoama tuki

Avointen kysymysten avulla selvitettiin, kuinka työnantaja on tukenut osaamisen kehittymistä uuden työnkuvan mukaiseksi ja millaisilla toimenpiteillä työnantaja voisi vastaajien mielestä osaamisen kehittymistä tukea. Vastauksista selvisi, että yleisin keino, jolla työnantajat ovat uuden työnkuvan mukaisen osaamisen kehittymistä tukeneet, on koulutusten tarjoaminen. Tarjolla on ollut sekä sisäisiä että ulkopuolisten järjestämiä koulutuksia. Koulutuksissa on käsitelty esimerkiksi asiakaspalvelua, työtehtäviin liittyviä ajankohtaisia aiheita, yritysneuvontaa sekä toimialakohtaisia asioita.

Yhtenä keinona vastauksista nousi myös esille osaamisen kehittämiseen kannustaminen. Työnantajat ovat muun muassa korostaneet osaamisen kehittämisen tärkeyttä ja siihen liittyvistä asioista on keskusteltu. He ovat myös esimerkiksi kannustaneet KLT-tutkinnon suorittamiseen. Vastauksissa mainittiin työnantajien lisäksi antaneen välineitä ja tietoja itsenäistä opiskelua varten. Muita vastauksista esille nousseita osaamisen kehittämisen keinoja olivat haasteellisempien työtehtävien antaminen sekä tiimeissä tapahtuva uusien asioiden oppiminen. Muutamissa vastauksissa mainittiin, ettei työnantaja ole tukenut osaamisen kehittymistä uuden työnkuvan mukaiseksi vielä mitenkään.

Kysyttäessä millaisilla toimenpiteillä työnantaja voisi vastaajien mielestä tukea uuden työnkuvan mukaisen osaamisen kehittämistä, tärkeimmäksi keinoksi nousi koulutusten tarjoaminen. Vastaajat toivoivat ajantasaista ja räätälöityä koulutusta. Esiin nousi muun muassa lisäpalveluihin liittyvän koulutuksen tarve. Koulutuksen yhteyteen toivottiin liitettävän siihen liittyviä konkreettisia case-tehtäviä. Vastauksissa ehdotettiin myös, että työnantajat voisivat kartoittaa mihin asioihin henkilöstö kokee tarvitsevänsä lisäkoulutusta ja järjestää koulutusta näihin asioihin liittyen.

Koulutuksen lisäksi vastauksista nousi esiin henkilökohtaisen urasuunnittelun ja yksilöllisten koulutussuunnitelmien tekeminen osaamisen kehittämisen tueksi. Vastaajat toivoivat henkilökohtaista sparrausta roolin muutoksessa. Myös kannustaminen ja motivointi koettiin tärkeäksi keinoksi kehittää henkilöstön osaamista. Työnantajien toivottiin kannustavan ja motivoivan itsensä kehittämiseen ja vapaaehtoiseen opiskeluun. Lisäksi vastaajat mainitsivat, että itseopiskeluun ja kouluttautumiseen tulisi antaa riittävästi aikaa. Osa työajasta voitaisiin vapauttaa itsensä kehittämiseen.

Muita osaamisen kehittämisen toimenpiteitä, jotka nousivat vastauksissa esille, olivat uudenlaisiin asiakasprojekteihin mukaan pääseminen, monipuolisempien työtehtävien saaminen sekä vierailut eri yksiköissä. Eri yksiköissä vierailemalla näkisi muiden työtapojen hyviä ominaisuuksia, joita voisi hyödyntää myös omassa työssään. Lisäksi vastauksissa mainittiin osaamisen kehittämiskeinoiksi alan lehtien tilaaminen työsuhte-etuna työntekijöille kotiin sekä uusien asioiden oppiminen jonkun asiasta kokeneemman henkilön kanssa.

## 5 Johtopäätökset

Tutkimusongelma, jonka ratkaisemiseen tämä opinnäytetyö pyrkii, oli ”kirjanpitäjien osaamisen vastaavuus muuttuvan työnkuvan asettamiin osaamisvaatimuksiin”. Tutkimuksen avulla pyrittiin siis kartoittamaan, kuinka kirjanpitäjien nykyosaaminen vastaa uudessa työnkuvassa vaadittavaa osaamista. Uudet osaamisvaatimukset saatiin selville aiempien tutkimusten perusteella, ja ne on esitetty työn teoriaosassa. Tässä tutkimuksessa selvitettiin kyselylomakkeen avulla, kuinka kirjanpitäjät itse kokevat hallitsevansa uudessa työnkuvassa vaadittavat tiedot ja taidot tällä hetkellä. Tutkimus rajattiin koskemaan Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskenteleviä kirjanpitäjiä.

Tutkimuksessa selvisi, että tutkimuksen kohderyhmään kuuluneet kirjanpitäjät kokivat hallitsevansa erityisen hyvin ulkoisen laskentatoimen, asiakaspalvelutaidot, tiimityötaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä kokonaisuuksien hahmottamisen. He myös kokivat olevansa oppimiskykyisiä ja halukkaita oppimaan uutta. Nämä ovat pitkälti niitä tietoja ja taitoja, joita kirjanpitäjät ovat ennenkin tarvinneet. Melko hyvin kirjanpitäjät kokivat puolestaan hallitsevansa IT-taidot, neuvonta- ja konsultointitaidot sekä toimialaosaamisen. Sisäisen laskentatoimen ja juridisen osaamisen he ilmoittivat hallitsevansa keskinkertaisesti. Melko hyvin ja keskinkertaisesti hallitut tiedot ja taidot liittyvät ehkä enemmän uuteen työnkuvaan. Tutkimustuloksista voidaankin siis päätellä, että kirjanpitäjät hallitsevat heikommin uuteen työnkuvaan liittyvät osaamisvaatimukset, kuten esimerkiksi sisäisen laskentatoimen sekä neuvonta- ja konsultointitaidot, verrattuna niin sanottuihin vanhoihin osaamisvaatimuksiin, joita ovat esimerkiksi ulkoisen laskentatoimen osaaminen ja asiakaspalvelutaidot.

Tutkimuksessa ilmeni, että kirjanpitäjät, joiden työtehtäviin sisäinen laskenta kuuluu, hallitsevat sisäisen laskentatoimen selvästi paremmin kuin kirjanpitäjät, joiden työtehtäviin sisäinen laskenta ei kuulu. Sisäisen laskentatoimen osaaminen on siis melko jakaantunutta: osa kirjanpitäjistä hallitsee sen hyvin ja osa ei. Sisäisen laskennan palveluiden lisääntyminen on kuitenkin yksi tilitoimistoalan kehitystrendeistä ja vastatakseen tähän olisi kirjanpitäjien hyvä kehittää sisäisen laskentatoimen osaamistaan – myös heidän, joiden työnkuvaan sisäinen laskenta ei tällä hetkellä kuulu.

Tuloksista kävi myös ilmi, että kirjanpitäjät kokevat melko hyvin osaavansa hyödyntää teknologian apuvälineitä työssään ja olevansa perillä asiakkaidensa liiketoiminnan nykytilasta. He ovat myös jokseenkin samaa mieltä siitä, että he osaavat tulkita kirjanpidon luvuista liiketoiminnan kannalta keskeisen informaation ja siitä, että he kykenevät tarjoamaan asiantuntevan näkemyksensä asiakkaan päätöksenteon tueksi. Suurin osa heistä kokee lisäksi tarjoavansa asiakkaille lisäpalveluita, mikäli havaitsee niille tarvetta. Tämä kertoo ainakin jonkinasteisesta myyntihenkisyydestä. Asiakkaiden liiketoiminnan suunnittelussa kirjanpitäjät kokevat osaavansa auttaa jossain määrin. Väittämän ”kykenen palvelemaan asiakasta englanniksi” vastauksissa oli paljon hajontaa, mikä tarkoittaa, että osa kirjanpitäjistä osaa tarvittaessa palvella vieraskielisiä asiakkaita englannin kielellä ja osa ei. Tarvetta kielitaidon kehittämiseksi on siis havaittavissa, ja sen kehittäminen onkin tärkeää, koska kielitaidon merkitys tulee jatkossa kasvamaan tilitoimistoalalla asiakkaiden kansainvälistymisen myötä.

Tutkimukseen osallistuneista kirjanpitäjistä suurin osa on huomannut työnkuvansa muuttuvan tallentavasta rutiinistyöstä kohti konsultoivampaa asiantuntijatyötä. Suurin osa on myös reagoinut siihen ja kehittänyt osaamistaan uuden työnkuvan mukaiseksi. Yleisimpinä osaamisen kehittämisen keinoina on käytetty työnantajan kustantamia koulutuksia sekä itsenäistä opiskelua. Kirjanpitäjät nimesivät osaamisensa viideksi tärkeimmäksi kehityskohteeksi juridisen osaamisen, sisäisen laskentatoimen osaamisen, toimialaosaaamisen, neuvonta- ja konsultointitaidot sekä myyntihenkisyyden. Nämä ovat hyvin pitkälti niitä tietoja ja taitoja, joita uusi työnkuva vaatii. Tuloksista voidaankin päätellä kirjanpitäjien melko hyvin tunnistavan, kuinka heidän tulisi osaamistaan kehittää, jotta se vastaisi uusia osaamisvaatimuksia.

Tutkimuksen mukaan suurin osa työnantajista on jollain tapaa tukenut kirjanpitäjiä roolinsa muutoksessa ja uuden osaamisen kehittämisessä. Yleisimpinä keinoina ovat olleet erilaiset koulutukset sekä osaamisen kehittämiseen kannustaminen. Kirjanpitäjät ehdottivat työnantajan tukitoimenpiteiksi koulutusten ja itsensä kehittämiseen kannustamisen ja motivoinnin lisäksi henkilökohtaisten koulutussuunnitelmien tekemistä, uudenlaisiin asiakasprojekteihin mukaan pääsemistä, monipuolisempien työtehtävien antamista, vierailuja eri yksiköissä, alan lehtien tilaamista työsuhte-etuna työntekijöille kotiin sekä uusien asioiden opiskelua jonkun asiasta kokeneemman

henkilön kanssa. He myös korostivat riittävän ajan antamista oman osaamisen kehittämiseen. Tutkimuksessa esiin nousi hyvin pitkälti samankaltaisia osaamisen kehittämismenetelmiä mitä teoriaosassa on esitelty. Tällaisia ovat esimerkiksi työkierto, mentorointi, tutorointi, työn muotoilu, projektityöskentely, koulutukset sekä omaehtoinen opiskelu.

Vastauksena tutkimusongelmaan voidaan todeta kirjanpitäjien osaamisen vastaavan melko hyvin muuttuvan työnkuvan asettamia osaamisvaatimuksia. Osaamisesta löytyy kuitenkin vielä myös kehitettävää. Tärkeimpiä kehityskohteita ovat sisäisen laskentatoimen osaaminen, juridinen osaaminen, toimialaosaaaminen, neuvonta- ja konsultointitaidot, myyntihenkisyys sekä kielitaito.

## 6 Pohdinta

### Tutkimuksen onnistuminen

Opinnäytetyön aihe oli melko haastava, koska sitä on aiemmin tutkittu kohtalaisen vähän. Aiempien tutkimusten vähäisyys johtunee siitä, että tutkittava ilmiö eli kirjanpitäjän työnkuvan ja osaamisvaatimusten muuttuminen on melko uusi. Toisaalta juuri ilmiön tutkimattomuus ja ajankohtaisuus tekivät aiheesta mielenkiintoisen ja tutkimisen arvoisen. Tutkimus onnistui kokonaisuudessaan hyvin. Teoreettinen viitekehys sisälsi tutkimusongelman kannalta olennaisen tiedon ja loi näin hyvän perustan tutkimuksen empiriaosuudelle. Teoreettisen viitekehyksen rajaaminen onnistui hyvin sen haastavuudesta huolimatta. Lähdeaineisto oli monipuolista ja ajankohtaista sisältäen myös vieraskielisiä lähteitä.

Tutkimuksessa haastavaksi muodostui aineiston keruu. Kyselyn vastausprosentti oli noin 29,5 %. Laajempi aineisto olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta. Vastausprosentti pyrittiin saamaan mahdollisimman korkeaksi lyhyen ja selkeän kyselyn sekä motivoivan saatekirjeen avulla. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluneille lähetettiin myös muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Melko matalaan vastausprosenttiin on voinut vaikuttaa kyselyn ajankohta maaliskuun vaihteessa. Tuolloin kirjanpitäjien työtilanne on kiireinen tilinpäätösajasta johtuen.

Kerätystä aineistosta tehty analyysi on onnistunutta. Tutkimuksessa käytettiin analyysimenetelmiä monipuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Saatujen tutkimustulosten avulla saatiin vastaus tutkimusongelmaan, joten opinnäytetyölle asetettujen tavoitteiden voidaan katsoa täyttyneen. Tutkimuksen onnistumisesta kertoo myös toimeksiantajan tyytyväisyys opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja voi käyttää saatuja tutkimustuloksia esimerkiksi henkilöstönsä osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Opinnäytetyö hyödyttää myös koko tilitoimistoalaa, koska tutkimustulokset ovat toimeksiantajan lisäksi myös muiden tilitoimistojen hyödynnettävissä.

### **Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuus pyrittiin varmistamaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tutkimuksen reliabiliteettia ei voida täysin varmistaa, koska uusintamittauksen tekeminen ei ole mahdollista resurssisyistä johtuen. Reliabiliteettia kuitenkin vahvistaa tutkimuksen vaiheiden tarkka raportointi sekä tehtyjen ratkaisujen perustelu. Esimerkiksi tutkimusmenetelmien valinta kuvattiin tarkasti ja perusteltiin teoriaan pohjautuen. Tutkimuksen vaiheiden huolellinen dokumentointi ja tehtyjen ratkaisujen perustelu mahdollistavat tutkimuksen toistettavuuden.

Tutkimuksen validiteettia tarkasteltaessa on syytä huomioida sekä ulkoinen että sisäinen validiteetti. Tutkimuksen ulkoista validiteettia vahvistaa kokonaistutkimuksen tekeminen. Kokonaistutkimuksesta johtuen otannasta johtuvat virheet eivät ole mahdollisia. Tutkimustulokset ovat siis yleistettävissä koskemaan koko perusjoukkoa eli Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskenteleviä kirjanpitäjiä. Toisaalta kyselyn melko matala vastausprosentti (noin 29,5 prosenttia) heikentää tutkimustulosten luotettavuutta. Esimerkiksi Khiin neliö -testissä kaikki tilastollisen testin kriteerit eivät täyttyneet.

Tutkimuksen sisäistä validiteettia vahvistavia tekijöitä ovat tutkimusprosessin tarkka dokumentointi, käytettyjen menetelmien sopivuus tutkimusongelman ratkaisemiseksi sekä huolellisesti suunniteltu aineiston keruu. Kyselylomakkeella mitattiin tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. Vastaajille annettiin mahdollisuus en osaa sanoa -vaihtoehdon valintaan, mikäli heillä ei ollut tietoa kysyttävästä asiasta. Näin estettiin tulosten vääristyminen. Saadut tutkimustulokset eivät myöskään olleet ristiriidassa keskenään, mikä osaltaan kertoo tutkimuksen luotettavuudesta.

### **Palaute teoriaan**

Lähteenmäki-Lindmanin (2015) mukaan kirjanpitäjän työnkuva muuttuu digitalisoitumisen myötä. Akselin (2017) on sitä mieltä, että rutiinitoimenpiteiden automatisoinnin myötä tallennustyö vähenee ja kirjanpitäjän tehtäväksi jää tietokoneen tuottaman tiedon analysointi. Talousinformaation analysoinnin lisäksi uudessa työnkuvassa korostuvat asiakkaiden neuvonta ja konsultointi (Moderni kirjanpitäjä on talouden asiantuntija 2016). Tutkimuksessa selvisi, että suurin osa kyselyyn vastanneista kirjanpitäjistä on huomannut työnkuvassaan teoreettisessa viitekehyksessä kuvatun muutoksen. Tutkimustulokset siis tukevat teoriaa kirjanpitäjän työnkuvan muutoksesta.

Viitalan (2005, 262, 271) mukaan yksilön osaamisen kehittämismenetelmiä ovat koulutus, omaehtoinen opiskelu, työkierto, sijaisuuksien hoito, erityistehtävät, työn muotoilu, projektityöskentely ja kehittämishankkeet, mentorointi, tutorointi, kehityskeskustelut, työnohjaus ja toiminnassa oppiminen. Tutkimuksessa esiin nousi hyvin pitkälti samankaltaisia menetelmiä, kun kirjanpitäjiltä kysyttiin millaisilla toimenpiteillä työnantaja voisi heidän mielestään tukea uuden työnkuvan mukaisen osaamisen kehittämistä. Vastauksissa mainittu uusien asioiden opiskelu jonkun asiasta kokeen kanssa viittaa mentorointiin ja tutorointiin. Vierailut eri yksiköissä viittavat työkiertoon, monipuolisempien työtehtävien antaminen työn muotoiluun ja uudenlaisiin asiakasprojekteihin mukaan pääseminen projektityöskentelyyn. Lisäksi vastauksissa mainittiin osaamisen kehittämismenetelminä koulutukset ja omaehtoinen opiskelu.

### **Jatkotutkimusaiheet**

Opinnäytetyössä tutkittiin kirjanpitäjien osaamista Jyväskylän alueella. Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin Jyväskylän auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskentelevät kirjanpitäjät. Samankaltainen tutkimus voitaisiin toteuttaa muiden kaupunkien alueella. Näin saataisiin selville, onko kirjanpitäjien osaamisessa alueellisia eroja. Vastavasti tutkimus voitaisiin toteuttaa myös pienempien kuntien alueella. Lisäksi ilmiötä voitaisiin lähestyä tilitoimistojen eli työnantajien näkökulmasta. Tällaisessa tutkimuksessa voitaisiin esimerkiksi selvittää, kuinka työnantajat ovat valmistautuneet kirjanpitäjien työnkuvan muutokseen.

## Lähteet

Aineistotyyppit. 2010. KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.4.2018.

[www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyyppit.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyyppit.html).

Aitola, I. 2017. Tilitoimiston tulevaisuuden osaamistarpeet. Opinnäytetyö, AMK. Hämeen ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 26.3.2018.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201705086754>.

Akselin, M. 2017. Taloushallintoalan työtä ravistelevat muutokset. Tilisanomat 1/2017. Viitattu 6.3.2018. <https://tilisanomat.fi/kolumnit/vieraskyna/taloushallintoalan-tyota-ravistelevat-muutokset>.

Frey, C. B. & Osborne, M. A. 2013. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Tutkimus Oxfordin yliopistossa. Viitattu 6.3.2018.

<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-instituutti.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Keskisuuret yritykset voisivat hyötyä rohkeammasta taloushallinnon ulkoistamisesta. 2015. Uutinen Taloushallintoliiton www-sivuilla. Viitattu 2.3.2018. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/keskisuuret-yritykset-voisivat-hyotya-rohkeammasta-taloushallinnon-ulkoistamisesta>.

Kirjanpitäjä. N.d. Kirjanpitäjän ammatin kuvaus Ammattinetti-sivustolla. Viitattu 6.3.2018. [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/19/2/318\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/19/2/318_ammatti).

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Sanoma Pro.

Liimatainen, A. 2015. Kirjanpitäjän valoisa tulevaisuus. Blogiteksti TietoAkseli Oy:n www-sivuilla. Viitattu 1.3.2018. <https://www.tietoakseli.fi/blogi/tulevaisuus/kirjanpitajan-valoisa-tulevaisuus/>.

Lähteenmäki-Lindman, O. 2015. Taloushallinto tarvitsee uudenlaisia osaajia. Artikkelit Talouselämä-lehden www-sivuilla. Viitattu 6.3.2018. <https://www.talouselama.fi/uutiset/taloushallinto-tarvitsee-uudenlaisia-osaajia/2e4d91b3-354e-3548-b697-15bf0d8d94b9>.

Manninen, O. 2015. Digitalisaatio muokkaa tilitoimistojen arkea. Artikkelit Ekonomilehden www-sivuilla. Viitattu 4.3.2018. <https://www.ekonomilehti.fi/digitalisaatio-muokkaa-tilitoimistojen-arkea/>.



Metsä-Tokila, T. 2011. Taloushallinnon palvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Miksi auktorisoitu toimisto? N.d. Julkaisu Taloushallintoliiton www-sivuilla. Viitattu 25.4.2018. <https://taloushallintoliitto.fi/tilitoimistoasiointi/miksi-auktorisoitu-toimisto>.

Moderni kirjanpitäjä on talouden asiantuntija. 2016. Blogiteksti Talousplus Oy:n www-sivuilla. Viitattu 7.3.2018. <https://www.talousplus.fi/blogi/moderni-kirjanpitaja-on-talouden-asiantuntija/>.

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. Elinkeinoelämän tutkimuslaiton Etlan muistio 22. Viitattu 6.3.2018. <https://www.etla.fi/en/publications/computerization-threatens-finnish-employment/>.

Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills. 2016. ACCA:n toteuttama tutkimus. Viitattu 8.3.2018. <http://www.accaglobal.com/hk/en/technical-activities/technical-resources-search/2016/june/professional-accountants-the-future-report.html>.

Soro, A. 2017. Taloushallinto 2025 – kirjanpitäjän kuolema? Taloushallintoliiton PowerPoint-esitys Haaga-Helian tradenomipäivässä.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. 1993. Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Suomalainen, T. 2017. Kirjanpitäjästä yrittäjän sparraajaksi. Tilisanomat 4/2017. Viitattu 2.3.2018. <https://tilisanomat.fi/henkilot/kirjanpitajasta-yrittajan-sparraajaksi>.

Suomela, S. 2016. Sähköinen vs. digitaalinen taloushallinto. Blogiteksti EmCe Solution Partner Oy:n www-sivuilla. Viitattu 1.3.2018. <https://www.emce.fi/blog/sahkoinen-vs-digitaalinen-taloushallinto/>.

Taloushallinnon ja johtamisen keskitettyä osaamista. N.d. TietoAkselin www-sivut. Viitattu 4.4.2018. <https://www.tietoakseli.fi/yritys/>.

Taloushallinnon ulkoistaminen keskisuurissa yrityksissä. 2015. BDO:n ja Suomen Taloushallintoliiton tekemä tutkimus. Viitattu 2.3.2018. <https://www.bdo.fi/fi-fi/nakemyksia/julkaisut/tutkimukset/taloushallinnon-ulkoistaminen-keskisuurissa-yrityk>.

Taloushallinto on keino kehittää liiketoimintaa. N.d. TietoAkselin www-sivut. Viitattu 4.4.2018. <https://www.tietoakseli.fi/palvelut/>.

Tilitoimiston palvelut. N.d. Julkaisu Taloushallintoliiton www-sivuilla. Viitattu 28.2.2018. <https://taloushallintoliitto.fi/tilitoimistoasiointi/tilitoimiston-palvelut>.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen – organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro.

Tynninen, L. 2017. Vieraskynässä Leena Tynninen: Digitalisaatio haastaa talousalan ja koulutuksen. Artikkelin Opinahjossa. Viitattu 1.3.2018. <https://opinahjo.fi/vieras-kynassa-leena-tynninen/>.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 2. p. Helsinki: Inforviestintä.

## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje kirjanpitäjille

Hei!

Olen tradenomiopiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä liittyen kirjanpitäjän työnkuvan muutokseen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia, kuinka kirjanpitäjien osaaminen vastaa tällä hetkellä muuttuvan työnkuvan asettamia uusia osaamisvaatimuksia Jyväskylän alueella.

Toteutan tutkimuksen kirjanpitäjille suunnatun kyselyn avulla. Kysely lähetetään kaikille Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskenteleville kirjanpitäjille. Pyytäisinkin nyt sinua kirjanpitäjänä vastaamaan lyhyeen kyselyyni.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimustuloksista ei voida päätellä vastaajan henkilöllisyyttä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Vastausaikaa on 6.4.2018 saakka. Olen erittäin kiitollinen, mikäli ehdit vastata kyselyyn. Jokainen vastaus on tärkeä opinnäytetyöni onnistumisen kannalta!

Kysely löytyy osoitteesta: <https://link.webropolsurveys.com/S/426E6658FE15CEB3>.

Lisätietoja kyselystä voi tiedustella osoitteesta [H9119@student.jamk.fi](mailto:H9119@student.jamk.fi).

Kiitos vastauksestasi jo etukäteen ja mukavaa kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin

Henna Kallinen

## Liite 2. Saatekirje tilitoimistojen esimiehille

Hei!

Olen tradenomiopiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä liittyen kirjanpitäjän työnkuvan muutokseen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia, kuinka kirjanpitäjien osaaminen vastaa tällä hetkellä muuttuvan työnkuvan asettamia uusia osaamisvaatimuksia Jyväskylän alueella.

Toteutan tutkimuksen kirjanpitäjille suunnatun kyselyn avulla. Kysely lähetetään kaikille Jyväskylän alueen auktorisoiduissa tilitoimistoissa työskenteleville kirjanpitäjille. Pyytäisinkin nyt sinua välittämään tämän viestin eteenpäin tilitoimistonne kirjanpitäjille, jotta he voisivat vastata lyhyeen kyselyyni.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimustuloksista ei voida päätellä vastaajan henkilöllisyyttä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Vastausaikaa on 6.4.2018 saakka. Olen erittäin kiitollinen, mikäli osallistutte tutkimukseen. Jokainen vastaus on tärkeä opinnäytetyöni onnistumisen kannalta!

Kysely löytyy osoitteesta: <https://link.webpolsurveys.com/S/426E6658FE15CEB3>.

Lisätietoja kyselystä voi tiedustella osoitteesta [H9119@student.jamk.fi](mailto:H9119@student.jamk.fi).

Kiitos vastauksista jo etukäteen ja mukavaa kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin

Henna Kallinen

### Liite 3. Kyselylomake

## Kyselylomake

1. Mitä tehtäviä työnkuvaasi kuuluu? (Voit valita useampia)

- ☐ Kirjanpito
- ☐ Tilinpäätös
- ☐ Reskontrien hoito
- ☐ Palkanlaskenta
- ☐ Verotus
- ☐ Asiakaspalvelu
- ☐ Laskutus
- ☐ Sisäinen laskenta (esim. budjetointi)

## 2. Kuinka koet hallitsevasi seuraavat tiedot ja taidot?

[illegible]

3. Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1 täysin eri mieltä - 5 täysin samaa mieltä.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Siltä väliltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Olen perillä asiakkaideni liiketoiminnan nykytilasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan auttaa asiakkaita liiketoiminnan suunnittelussa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tulkita kirjanpidon luvuista liiketoiminnan kannalta keskeisen informaation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenen tarjoamaan asiantuntevan näkemykseni asiakkaan päätöksenteon tueksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan hyödyntää teknologian apuvälineitä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarjoan asiakkaille lisäpalveluita, mikäli havaitsen niille tarvetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenen palvelemaan asiakasta englanniksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kirjanpitäjän työ on muuttumassa tallentavasta rutiinityöstä kohti konsultoivampaa asiantuntijatyötä. Tietotekniikan kehityksen myötä rutiinitoimenpiteet voidaan automatisoida, jolloin tallennustyö vähenee ja kirjanpitäjän tehtäväksi jää tietokoneen tuottaman tiedon analysointi sekä asiakkaan neuvonta ja konsultointi. Tulevaisuudessa kirjanpitäjä tulee toimimaan hyvin pitkälti asiakasyrityksen taloudellisena neuvonantajana.

4. Oletko huomannut työnkuvassasi yllä kuvatun kaltaisia muutoksia?

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En osaa sanoa

5. Oletko kehittänyt osaamistasi uuden työnkuvan mukaiseksi?

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En osaa sanoa

6. Miten olet kehittänyt osaamistasi uuden työnkuvan mukaiseksi? (Voit valita useampia)

- ☐ Työnantajan kustantama koulutus
- ☐ Itsenäinen opiskelu
- ☐ Oppilaitosten täydennyskoulutus
- ☐ Jokin muu, mikä?
- 

7. Miksi et ole kehittänyt osaamistasi uuden työnkuvan mukaiseksi? (Voit valita useampia)

- ☐ En koe työnkuvani muuttuvan
- ☐ Osaamiseni on mielestäni riittävä
- ☐ En ole viitsinyt/ehtinyt
- ☐ En ole saanut tukea työnantajalta
- ☐ Jokin muu, mikä?
- 

8. Miten työnantaja on tukenut osaamisen kehittymistä uuden työnkuvan mukaiseksi?

---

---

---

9. Mitä tietoja ja taitoja sinun tulisi vielä kehittää? Valitse mielestäsi 5 tärkeintä kehityskohdetta.

- ☐ Ulkoinen laskentatoimi (kirjanpito, tilinpäätös, palkanlaskenta)
- ☐ Sisäinen laskentatoimi (kustannuslaskenta, hinnoittelu, budjetointi)
- ☐ Juridinen osaaminen (EVL, OYL)
- ☐ Toimialaosaaaminen
- ☐ IT-taidot
- ☐ Asiakaspalvelutaidot
- ☐ Neuvonta- ja konsultointitaidot
- ☐ Tiimityötaitot
- ☐ Myyntihenkisyys
- ☐ Kielitaito
- ☐ Ongelmanratkaisutaidot
- ☐ Oppimiskyky ja halu oppia
- ☐ Kokonaisuuksien hahmottaminen

10. Millaisilla toimenpiteillä työnantaja voisi mielestäsi tukea osaamisen kehittymistä?

---

---

---

## Taustatiedot

11. Sukupuoli

- ☐ Nainen
- ☐ Mies



**12. Ikä**

- ☐ Alle 25 vuotta
- ☐ 25-35 vuotta
- ☐ 36-45 vuotta
- ☐ 46-55 vuotta
- ☐ Yli 55 vuotta

**13. Koulutus**

- ☐ Merkonomi
- ☐ Tradenomi
- ☐ Tradenomi (YAMK)
- ☐ Kauppatieteiden kandidaatti
- ☐ Kauppatieteiden maisteri
- ☐ Joku muu

**14. Kuinka kauan olet työskennellyt kirjanpitäjänä?**

- ☐ Alle 5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ 16-20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

**15. Oletko KLT-kirjanpitäjä?**

- ☐ Kyllä
- ☐ En